

Wettbewerbsfaktor Familienfreundlichkeit

Das Lokale Bündnis für Familie Dresden e.V.
stellt erfolgreiche Beispiele vor



Dresden.
Dresden

LOKALES BÜNDNIS
FÜR FAMILIE

Villa Kindertraum

kreativ · individuell · bildend

Die kreative Kindertagesstätte, in der sich engagierte Pädagogen um Ihren Schützling im Alter von **8 Wochen - 7 Jahren** in der Zeit von **6:30 - 19:00 Uhr** liebevoll kümmern und seine Interessen und Fähigkeiten schon in jungen Jahren erkennen und durch unterschiedliche Profile fördern.



Unsere Einrichtungen in Dresden und Leipzig

weißer Hirsch

Küntzelmannstraße 10
01324 Dresden
0351 2633888

Blasewitz

Goetheallee 41
01309 Dresden
0351 3123777

Striesen

Glasewaldtstraße 12
01277 Dresden
0351 3119979

Lindenau

Birkenstraße 18
01477 Leipzig
0341 3375450

Besuchen Sie uns unter www.villa-kindertraum.de. Wir freuen uns auf Sie.

Dirk Hilbert
Erster Bürger-
meister und
Beigeordneter
für Wirtschaft



Martin Seidel
Beigeordneter
für Soziales

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit einem Ziel vor Augen lässt sich steuern! Diese Erkenntnis gilt für Unternehmen gleichermaßen wie für eine Großstadt. Gemeinsam mit der Oberbürgermeisterin haben wir uns zum Ziel gesetzt, Dresden bis zum Jahr 2025 zu einer der innovativsten und familienfreundlichsten deutschen Städte zu entwickeln.

Die Attraktivität als Wirtschaftsstandort und das Bemühen um Kinder- und Familienfreundlichkeit stehen dabei in engem Zusammenhang. Heute ist Dresden eine der geburtenstärksten Städte Deutschlands. Doch der demografische Wandel wird auch Dresden und die hier ansässigen Unternehmen erreichen. Umso wichtiger ist es, bereits frühzeitig die Anziehungskraft Dresdens auf Fachkräfte und junge Familien zu stärken.

Dazu gehört ein bedarfsgerechtes Angebot in der Kindertagesbetreuung der Kommune genauso, wie Familienfreundlichkeit in Unternehmen. Gewinnen werden alle beteiligten Partner. Denn familienfreundliche Betriebe sind attraktiv für Fachkräfte, intelligente Arbeitszeitmodelle reduzieren den eintretenden Fachkräftemangel und erhöhen die Bindung der Mitarbeiter an ihr Unternehmen.

Unterstützen auch Sie das Engagement und die Ziele des Lokalen Bündnisses für Familie Dresden! Ermöglichen Sie Ihren Mitarbeitern beispielsweise flexible Arbeitszeiten und -orte, wo es möglich ist. Prüfen Sie die Möglichkeiten von Betriebskindergärten oder lassen Sie sich zu unternehmensnahen Kindertagespflegen informieren. Vielleicht können Sie neben der ideellen Unterstützung auch finanziell einen Beitrag zur Kinderbetreuung leisten. Übernehmen Sie Patenschaften von Kindertageseinrichtungen und Schulen, schaffen Sie Möglichkeiten für Praktika.

Es ist zum Wohle aller in dieser Stadt. Vielen Dank für Ihr Engagement!

Ihr

Dirk Hilbert
Erster Bürgermeister der
Landeshauptstadt Dresden
und Beigeordneter für
Wirtschaft

Martin Seidel
Beigeordneter
für Soziales

INHALT

- 1** Vorwort der Stadt Dresden
- 5** Editorial des Lokalen Bündnisses für Familie Dresden e.V.
- 4** Fachkräfte gesucht
- 6** Familienbewusste Personalpolitik
- 7** Familienbewusste Unternehmenskultur
- 12** Kinderbetreuung
- 18** Flexible Arbeitszeitmodelle
- 22** Mitarbeiterunterstützung
- 26** Führungskräfte
- 30** Pflege und Beruf

- 32** Das audit berufundfamilie

- 36** Väter in Elternzeit

- 38** Studieren mit Kind

- 42** Die Lokalen Bündnisse für Familie
- 43** Die Gründung des Lokalen Bündnisses für Familie Dresden e.V.
- 44** Themen und Projekte des Lokalen Bündnisses für Familie Dresden e.V.

- 46** Warum wir ein starkes Bündnis in Dresden brauchen

- 48** Aufnahmeantrag / Impressum



Seite 6

Familienfreundlich ja – aber wie? Das Lokale Bündnis für Familie e.V. zeigt Unternehmen anhand von zahlreichen Best Practice Beispielen, wie Familienfreundlichkeit im Unternehmen realisiert werden kann.



Editorial des Lokalen Bündnisses für Familie Dresden e.V.

Als Gründungsmitglieder des Dresdner Familienbündnisses haben wir noch gut im Gedächtnis, welch exotische Aura unsere kleine Gruppe umgab, als sie sich – vor nicht mehr als fünf Jahren! – mit dem Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf befasste. Alleinstellungsmerkmal der Dresdner Initiative damals war – und ist heute noch – die Annäherung an einen sozialen Komplex aus primär wirtschaftlicher Sicht: Familienfreundlichkeit als harten Standortfaktor zu begreifen, das war und ist unser Anliegen bis heute. Damals, als Arbeitsgruppe der Wirtschaftsunioren Dresden, Keimzelle des heutigen Zusammenschlusses von Akteuren aus Bürgerschaft, Politik, Verwaltung, Wissenschaft und Unternehmertum, hatten wir noch mehr oder weniger dicke Bretter zu bohren, wenn wir angesichts des demografischen Wandels und des voraussichtlichen Fachkräftemangels auf die ökonomische Notwendigkeit familienfreundlicher Standort- und Unternehmenspolitik aufmerksam gemacht haben.

Heute diskutieren wir in Dresden nicht mehr über diese Notwendigkeit, sondern konstruktiv über das „Wie“ solcher Maßnahmen. In aller Bescheidenheit und im Bewusstsein, nur Teil eines größeren Ganzen zu sein, freuen wir uns natürlich darüber, an dieser rasanten Entwicklung nicht ganz unschuldig gewesen zu sein.

Aber lassen Sie uns nach vorne blicken: Das Lokale Bündnis für Familie möchte anregen, weiterzudenken. Während nunmehr eine liebevolle und fördernde, dabei flexible Kinderbetreuung in Krippe und Kindergarten, bei der Tagesmutter oder im Hort Dresdner Eltern auf quantitativ und qualitativ hohem Niveau hilft, Familie und Beruf miteinander zu verbinden (betriebsnahe und betriebliche Angebote sind dabei in aller Munde),

während nicht wenige Arbeitgeber mit flexiblen Arbeitszeitmodellen zur Ausgewogenheit von Berufs- und Familienleben ihrer Mitarbeiter nachdenken, möchten wir jetzt kleine und mittelständische Unternehmen in Dresden und Umgebung dazu anregen, noch ganzheitlicher zu denken und sich die Frage zu stellen: „Geht mich das Privatleben meiner Mitarbeiter etwas an?“ Wir denken: Wenn Arbeitgeber erkennen, dass sich Leistungsfähigkeit und Motivation ihrer Mitarbeiter zu einem beachtlichen Teil im Privaten regenerieren und sie auf diese Mitarbeiter nicht verzichten wollen, kommen sie an dieser Frage heute nicht mehr vorbei. Wenn unter Privatleben nicht zuletzt Familienleben verstanden wird und klar ist, welche Quelle der Kraft und der Zufriedenheit Familie sein kann, sollten sich Unternehmer bzw. Unternehmen für die familiären Sorgen ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen interessieren und einsetzen.

Wir laden Sie also herzlich dazu ein, sich auf den folgenden Seiten ein Bild von uns zu machen, unsere Ideen und Projekte kennenzulernen. Seien Sie außerdem ausdrücklich eingeladen, mitzudiskutieren und mitzugestalten – besonders freuen wir uns natürlich, wenn es uns mit dieser Broschüre gelingt, Sie für das Anliegen des Lokalen Bündnisses für Familie Dresden e.V. zu gewinnen: Als aktives oder förderndes Mitglied, als strategischen Partner oder als ideellen Unterstützer.

**In diesem Sinne,
Der Vorstand des Lokalen Bündnisses
für Familie Dresden e.V.**

Qualifizierte Eltern sollen die Gelegenheit haben, ihren Beruf auszuüben oder sogar eine Führungsposition zu bekleiden, ohne sich zwischen Beruf ODER Familie entscheiden zu müssen.

Warum eine familienbewusste Personalpolitik für Unternehmen wichtig ist
Fachkräfte gesucht

Wie wichtig es ist, günstige Rahmenbedingungen für Familien zu schaffen, zeigt die demografische Entwicklung: Heutige Generationen leben sehr viel länger als früher, während die Geburtenrate auf der anderen Seite abnimmt. Durch den fehlenden Nachwuchs herrscht in vielen Regionen bereits heute ein Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften.

In Sachsen werden in den kommenden zehn Jahren nur noch halb so viele junge Menschen ins Berufsleben treten, wie ältere in Rente gehen; der Altersdurchschnitt wird 49 Jahre betragen. Diese ungünstige demografische Entwicklung wirkt sich auch negativ auf den Wirtschaftsstandort Sachsen und seine nationale wie internationale Konkurrenzfähigkeit aus, denn der Erfolg der sächsischen Wirtschaft basiert wesentlich auf dem Know-How der Menschen, die hier leben. Eines liegt damit auf der Hand: Familien sichern die Zukunft unserer Gesellschaft und sollten daher nachhaltig sowohl von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft unterstützt werden.

Bei der Konkurrenz um gut ausgebildete Fachkräfte wird Familienfreundlichkeit zu einem wichtigen Standortfaktor, denn junge Familien zieht es dorthin, wo sie ihnen entsprechende Lebens- und Arbeitsbedingungen finden: Neben ausreichenden Angeboten zur Kinderbetreuung, guten Ausbildungsmöglichkeiten, vielfältigen Kultur- und Freizeitangeboten und einem attraktiven Wohnumfeld gewinnt dabei auch das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine immer größere Bedeutung. Laut einer aktuellen Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ist für 90 Prozent der Beschäftigten zwischen 25 und 39 Jahren mit Kindern Familienfreundlichkeit ebenso wichtig oder wichtiger als das Gehalt. Mehr als dreiviertel der jungen Beschäftigten mit Kindern würden für mehr Familienfreundlichkeit den Arbeitgeber wechseln – 27 Prozent haben es bereits getan. Doch auch für ältere Beschäftigte spielt die Frage nach der Vereinbarkeit bei der Arbeitgeberwahl eine wichtige Rolle – besonders wenn sie Angehörige pflegen.

Dresden gilt laut Familienatlas als „aufstrebende Region“ in Sachen Familienfreundlichkeit, das heißt die Lebensbedingungen für Familien sind hier grundsätzlich gut. Doch um das große wirtschaftliche Potenzial Dresdens auch in Zukunft zu erhalten und auszubauen, ist es wichtig, für Familien die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen und Unternehmen dabei zu unterstützen, sich familienfreundlich aufzustellen. Eine vorbildliche betriebliche familienbewusste Personalpolitik ist jedoch nur halb soviel wert, wenn die Infrastruktur der Kommune nicht ausreichend ist. Daher ist die Kooperation von Kommune, lokalen Akteuren und Unternehmen ein Schlüssel, um nachhaltig Familienfreundlichkeit zum Standortfaktor machen zu können.

In Zukunft werden sich die Unternehmen in Dresden zunehmend als attraktive Arbeitgeber behaupten müssen. Während die großen Konzerne besser auf den drohenden Personalangel vorbereitet sind, fehlen insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen ohne eigene Personalabteilung – Unternehmen, die für Sachsens Wirtschaft maßgeblich sind, – bisher die geeigneten Strategien.

Die Broschüre des Lokalen Bündnisses für Familie Dresden e.V. zeigt anhand von erfolgreichen Beispielen aus der Unternehmenspraxis, welche vielfältigen Möglichkeiten es gibt, die Mitarbeiter zu unterstützen. Damit möchten wir andere Unternehmen ermuntern, die Chancen und das Potenzial einer familienbewussten Personalpolitik zu erkennen, und Anregungen geben, wie sie für ihr Unternehmen geeignete Strategien entwickeln können.

Die Kooperation von Kommune, lokalen Akteuren und Unternehmen ist ein Schlüssel, um nachhaltig Familienfreundlichkeit zum Standortfaktor machen zu können.

Das Lokale Bündnis stellt erfolgreiche Beispiele einer familienbewussten Personalpolitik vor

Gemeinsam stark für zukünftige Veränderungen

Auch kleine und mittlere Unternehmen mit wenig Personal- und Kapitalausstattung können mit einfachen Mitteln familienbewusste Maßnahmen einführen.

Das Lokale Bündnis für Familie e.V. möchte Unternehmen in die Entwicklung einer familienfreundlichen Gesellschaft einbeziehen. Denn die Familien brauchen die Unternehmen. Und die Unternehmen wiederum brauchen Familien und Kinder, um auch in Zukunft ihren Nachwuchs sicherzustellen.

Dresden hat sich seit der Wende zum international anerkannten Hochtechnologiestandort entwickelt. Die Branchenvielfalt ist beachtlich. Nicht nur traditionelle Branchen wie Maschinen- und Anlagenbau oder die Automobilindustrie sind stark vertreten. Auch auf den Gebieten Mikroelektronik/IT und Umwelttechnologie zeigt Dresdens Wirtschaft Innovationskraft. In diesen Bereichen sind hoch qualifizierte Mitarbeiter von herausragender Bedeutung. Laut einer Studie des ifo-Institutes könnten aber – sofern keine Maßnahmen getroffen werden – dem sächsischen Arbeitsmarkt im Jahr 2020 51.000 qualifizierte Erwerbstätige fehlen. Bereits im Jahr 2009 konnten 2.000 Stellen für Hochqualifizierte in Sachsen nicht besetzt werden. Während große Unternehmen und Konzerne bereits wichtige Schritte unternommen haben und ihren Mitarbeitern flexible Arbeitszeitmodelle, Weiterbildungsmöglichkeiten, Kinderbetreuung etc. bieten,

fehlt den kleinen und mittelständischen Betrieben oft das Bewusstsein für die Bedeutung von familienbewusster und demografiefester Personalpolitik sowie das Wissen und die geeigneten Instrumente zur Umsetzung.

Unternehmen, welche die Belange ihrer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ebenso ernst nehmen wie unternehmerische Zielsetzungen und nachhaltig in eine familienbewusste Unternehmenskultur investieren, werden jedoch künftig einen klaren Wettbewerbsvorteil haben. Denn Arbeitnehmer, die Beruf und Familie vereinbaren können, identifizieren sich stärker mit dem Unternehmen, sind motivierter und produktiver. Flexible Arbeitszeiten, effizientes Arbeitsmanagement, Kinderbetreuungsangebote und Programme zur Mitarbeiterunterstützung machen Unternehmen fit für den Wettbewerb um Fachkräfte.

Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) mit wenig Personal- und Kapitalausstattung können mit einfachen Mitteln familienbewusste Maßnahmen einführen. Einige Dresdner Unternehmen, Behörden, Institutionen und Vereine haben die Vorteile bereits erkannt und familienfreundliche Maßnahmen erfolgreich umgesetzt. Anhand dieser Praxisbeispiele möchten wir aufzeigen, welche Möglichkeiten es für eine familienbewusste Personalpolitik gibt.





Es liegt ganz wesentlich an den Führungskräften, ob Familienorientierung im Betrieb gelebt wird. Wenn Sie die familienfreundliche Philosophie nicht aktiv unterstützen, bleiben die entsprechenden Maßnahmen oft unwirksam.

Informationen und Fördermöglichkeiten für KMU zum Thema Vereinbarkeit

Umfangreiche Informationen rund um das Thema Vereinbarkeit sowie konkrete Lösungsansätze und Umsetzungshilfen bietet das Informationsportal www.mittelstand-und-familie.de.

Für kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) sind Beratungen zur Einführung von familienbewussten Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, unter bestimmten Umständen förderfähig. Informationen dazu unter: www.beratungsfoerderung.net.

Das Lokale Bündnis für Familie Dresden e.V. berät Sie gern zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten. Schreiben Sie uns: info@familie-dresden.de.

Familienbewusste Unternehmenskultur ist Führungsthema

Familienorientierung leben

Jedes Unternehmen pflegt seine eigene Unternehmenskultur. Diese wird maßgeblich geprägt von Betriebsklima, Führungsstil, Kundenorientierung, interner Kommunikation und Umgang mit den Beschäftigten, deren Bedürfnissen und familiären Verpflichtungen.

Eine familienbewusste Personalpolitik kann sich nachhaltig etablieren, wenn es im Unternehmen eine Kommunikationskultur gibt, in der Mitarbeitende und Führungskräfte ihre familienbezogenen Vorstellungen offen äußern können. Erst dann können betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vertrauensvoll wahrgenommen werden und greifen. Wird Familienorientierung im Wertesystem des Unternehmens sowie in Entscheidungsprozessen explizit verankert, so prägt sie maßgeblich die Unternehmenskultur.

Familienbewusste Unternehmenskultur ist auch ein Führungsthema. Es liegt ganz wesentlich an den Führungskräften, ob und in welcher Form Familienorientierung im Betrieb umgesetzt und gelebt wird. Der Umgang mit familiären Belangen und privaten Belastungen hat einen großen Einfluss darauf, ob sich die Beschäftigten verstanden fühlen. Familienbewusste Grundsätze und Maßnahmen können noch so perfekt ausformuliert werden, sie bleiben unwirksam, wenn die Führungskräfte sie nicht aktiv unterstützen.

Gelebte Familienorientierung im Betrieb bedeutet, die Beschäftigten ganz allgemein mit ihren Familienpflichten ernst zu nehmen und sie bei der Vereinbarung von Beruf und Familie effizient zu unterstützen, sowohl in Situationen besonderer familiärer Herausforderungen als auch im „normalen“ Alltag.



Raum für kreative Lösungen

Geschäftsführer Markus Pieper über den Alltag beim Firmenverbund Sandstein – dessen 46 Mitarbeiter derzeit 43 Kinder haben

Im Porträt: Sandstein Neue Medien GmbH

Der Firmenverbund Sandstein beschäftigt in den Geschäftsbereichen Kommunikation, Neue Medien und Verlag insgesamt 46 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Sandstein Neue Medien GmbH entwickelt Software für komplexe Internet- und Multimediaanwendungen und sorgt mit einem umfassenden Service für den reibungslosen Betrieb. Themen wie Online-Marketing und -vertrieb sowie die Konzeption und Gestaltung von Webauftritten bieten zahlreiche Schnittstellen zur Sandstein Kommunikation GmbH. Als klassische Werbeagentur ergänzt sie das Produktportfolio um strategische Kommunikationsberatung, Markenentwicklung und Corporate Design. Sandstein kann damit als Full-Service-Agentur Komplettlösungen aus einer Hand anbieten.

Kontakt

Sandstein Neue Medien GmbH
Goetheallee 6
01309 Dresden
Telefon: 0351 44078-0
Telefax: 0351 44078-12
E-Mail: info@sandstein.de

Herr Pieper, wieso spielt Familienfreundlichkeit eine so große Rolle beim Firmenverbund Sandstein?

Markus Pieper: Unser Bekenntnis zur Familienfreundlichkeit ist ein Ergebnis der persönlichen Haltung unserer Gesellschafter. Ein Arbeitsplatz bei Sandstein soll Teil eines erfüllten Lebens sein und nicht das notwendige Übel zum Broterwerb. Wir wünschen uns ein menschliches Arbeitsumfeld – dabei spielt die Familiensituation jedes Einzelnen eine große Rolle. Abgesehen davon spüren wir in der Kreativwirtschaft und insbesondere im Bereich der Neuen Medien die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt schon sehr deutlich. Umso wichtiger ist es, dass die Mitarbeiter langfristig motiviert und gesund in unseren Unternehmen arbeiten. Dazu leistet eine familienfreundliche Unternehmenskultur einen Beitrag.

Wie sieht Familienfreundlichkeit im Sandstein-Alltag aus?

Markus Pieper: Es beginnt eigentlich mit Kleinigkeiten: Kein Mitarbeiter muss ein schlechtes Gewissen haben, wenn er sich abmelden muss, weil sein Kind krank ist. Familie ist kein Karrierehindernis. Wir arbeiten mit Gleitzeit, es ist also kein Problem, wenn der Abschied im Kindergarten mal etwas länger dauert. Es gibt Teilzeit-Modelle und nach Absprache ist auch Heimarbeit möglich. Es gibt auch Kinderbetreuungszuschuss und bezahlten Sonderurlaub bei famili-

ären Ereignissen. Das ist nur ein Teil der Maßnahmen, im Ergebnis sieht Familienfreundlichkeit so aus: die 46 Mitarbeiter haben 43 Kinder – und vier Babys sind derzeit unterwegs.

Auch beim Thema Gesundheitsmanagement hat sich im Unternehmen einiges getan. Wie werden hier die Mitarbeiter unterstützt?

Markus Pieper: Unsere Arbeit wird hauptsächlich sitzend am Computer erledigt. Also sorgen wir zunächst für ergonomische Technik und Büromöbel. Mineralwasser steht unbegrenzt und kostenlos zur Verfügung. Eine aktive Pausengestaltung ist wichtig, dafür gibt es zum Beispiel einen Kickertisch. Bei gutem Wetter wird aber auch schon mal draußen mit dem Hackysack gekickt. Wir haben an unserem Bürohaus zusätzliche Fahrradständer installiert, denn die meisten Mitarbeiter kommen gern mit dem Fahrrad zur Arbeit. Hierbei gehen die Chefs mit gutem Beispiel voran.

Herr Pieper, zum Schluss noch eine persönliche Frage: Wie schaffen Sie es als Geschäftsführer eines Medienunternehmens und gleichzeitig Vater von drei Kindern, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen?

Markus Pieper: Da kann ich nur ein altes Sprichwort bestätigen: Hinter jedem erfolgreichen Mann steht eine starke Frau. Und ich sollte vielleicht hinzufügen, dass meine Frau auch berufstätig ist.



Motivation versetzt Berge

Als Geschäftsführerin einer Kommunikationsagentur baut Ulrike Lerchl auf die Kraft motivierter Mitarbeiter



Ulrike Lerchl, Geschäftsführerin der Oberüber | Karger Kommunikationsagentur

Hohe Flexibilität, Zeitdruck und Wochenend-Einsätze gehören in der Kommunikations- und Werbebranche zum Alltag und fordern viel persönliches Engagement. Besonders für Angestellte mit Kindern stellt dies eine große Herausforderung dar.

Das weiß auch Ulrike Lerchl, Geschäftsführerin der Oberüber | Karger Kommunikationsagentur. Als zweifache Mutter hat sie selbst erlebt, wie schwierig es sein kann, Job und Familie unter einen Hut zu bringen. Eine aktive Work-Life-Balance ist daher tief in der Unternehmenskultur von Oberüber | Karger verankert. „Wir sind keine Behörde mit pauschalen Regularien. Wichtig sind individuelle Lösungen für jeden einzelnen Mitarbeiter, denn motivierte Mitarbeiter sind leistungsfähiger“, erklärt die gebürtige Dresdnerin, die seit 20 Jahren die Agentur steuert. Flexible Arbeitszeitplanung, Home Office-Tage und ein starker Zusammenhalt im Team

sind vor allem für die Mitarbeiterinnen der Agentur wichtige Voraussetzungen, um zwischen Beruf und Familie ein ausgewogenes Verhältnis zu schaffen. „Die Investition in meine Mitarbeiter und ihre Bedürfnisse betrachte ich nicht als Kostenfaktor, sondern als einen wichtigen Beitrag zu einem Arbeitsumfeld, in dem es sich gern arbeiten lässt. Mir ist es besonders wichtig, Mitarbeiter in Entscheidungsprozesse einzubinden und hinter jeder Arbeitskraft einen Menschen zu sehen, der gefördert und gefordert werden muss“, so Ulrike Lerchl.

Kein Wunder also, dass Oberüber | Karger 2008 mit dem ersten Preis in der Kategorie „Familien- und Sozialorientierung“ des Top Job-Wettbewerbes ausgezeichnet wurde. Die Universität St. Gallen unter der Schirmherrschaft von Wolfgang Clement sucht jedes Jahr deutschlandweit die besten mittelständischen Unternehmen.

Im Porträt: Oberüber | Karger Kommunikationsagentur

Die Oberüber | Karger Kommunikationsagentur wurde 1990 in Dresden gegründet und ist die älteste inhabergeführte Agentur Sachsens. Ulrike Lerchl, ehemals Karger, ist 1993 in die Agentur eingestiegen und führt diese seit 1994. Zum Team gehören zwölf feste Mitarbeiter und ein breites Experten-Netzwerk von Designern, Onlinern, Strategieberatern, Fotografen und Psychologen.

Als Kunden betreut Oberüber | Karger unter anderem Melkus Sportwagen, Feralpi Stahl, die IKK classic, die Wohnungsgenossenschaft „Glückauf“ Süd, die CDU/CSU-Bundestagsfraktion und den Technologiehersteller ACEOS.

Kontakt

Oberüber | Karger Kommunikationsagentur GmbH
Käthe-Kollwitz-Ufer 79 • 01309 Dresden
Telefon: 0351 82968-0 • Telefax: 0351 82968-88
E-Mail: info@oberueber-karger.de
www.oberueber-karger.de



Gesund und Munter

Neben Flexibilität spielt auch die Gesundheit der Arbeitnehmer bei der Konsum Dresden eG eine zentrale Rolle

Im Porträt: Die Konsum Dresden eG

Die Konsum Dresden eG ist ein traditionsreiches Handelsunternehmen, das 1888 von sieben Dresdner Familien gegründet wurde. Nachdem das Genossenschafts-Unternehmen in der DDR zur drittgrößten Massenorganisation aufstieg und rund ein Drittel des Einzelhandelsumsatzes erwirtschaftete, drohte nach der Wende durch westliche Discounter das Aus. Heute präsentiert sich Konsum als moderner Spezialist für Essen und Trinken, dessen Frische-Konzept mehrmals mit Branchenpreisen ausgezeichnet wurde. Das Unternehmen beschäftigt derzeit in Dresden, dem Dresdner Umland, dem Vogtland und in Franken rund 1.000 Mitarbeiter und präsentiert ein hochwertiges Angebot mit über 23.000 regionalen und internationalen Spezialitäten. Bekannt ist Konsum an diesen Standorten auch für die hohe Mitarbeiterzufriedenheit.

Kontakt

KONSUM DRESDEN eG
Tharandter Straße 69
01187 Dresden
vorstand@konsum-dresden.de
Telefon: 0351 4136-0
www.konsum.de
www.frida.de

Flexibilität ist eines der Schlagworte des modernen Arbeitsmarktes. Das gilt vor allem für Familien, denn hier kann schnell einmal Not am Mann sein – zum Beispiel, wenn ein Kind plötzlich erkrankt oder seine Betreuung für ein oder mehrere Tage nicht mehr sichergestellt ist. Die Lösung für solche Engpässe sind flexible Arbeitszeitmodelle.

Gelebt wird dieser Grundsatz bei der Konsum Dresden eG. Jeder Arbeitnehmer wird hier nach einer tariflich geregelten Wochenarbeitszeit eingesetzt – mit einer täglichen minimalen und maximalen Arbeitszeit. Dieses System ermöglicht den Mitarbeitern beispielsweise, ihre Arbeitszeit an die Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen anzupassen.

Doch damit sind die familienfreundlichen Maßnahmen im Konsum-Arbeitsalltag noch nicht erschöpft. So können Arbeitnehmer auch während der Elternzeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Außerdem ist eine geringfügige Beschäftigung während der Elternzeit möglich.

„Wir legen größten Wert auf Mitarbeiterzufriedenheit und sehen uns in einer Mitverantwortung, wenn es um ein gutes Miteinander von Familie und Beruf geht“, erklärt Roger Ulke, Konsum-Vorstandsvorsitzender. „Nur Mitarbeiter, bei denen auch das ‚Zuhause‘ gut funktioniert, sind motiviert und konzentriert, sie fühlen sich wertgeschätzt und sind so enger mit dem Unternehmen verbunden.“ Natürlich macht sich dieses gute Image auch bezahlt, wenn es um die Werbung qualifizierter neuer Mitarbeiter geht.

Konsum legt allerdings nicht nur Wert auf zufriedene Mitarbeiter – auch deren Gesundheit spielt eine wesentliche Rolle. Zusammen mit der Kaufmännischen Krankenkasse betreibt das Unternehmen ein gemeinsames Gesundheitsmanagement. Dazu gehören beispielsweise Gesundheitstage in den Märkten, Arbeitsplatzbegehungen und Angebote zur Vorbeugung wie die Rückenschule. Durch einen eigenen Sportverein mit diversen Sektionen sollen zudem Fitness und Verbundenheit aller Mitarbeiter gefördert werden.

Ist das eigentlich gesetzlich geregelt?

Mutterschutz

Das Mutterschutzgesetz dient dem Schutz aller Frauen in freudiger Erwartung. Sobald die Schwangerschaft bekannt ist, steht die Mitarbeiterin unter besonderem Schutz und ihr darf keine Tätigkeit zugewiesen werden, welche ihre eigene Gesundheit oder die ihres Kindes gefährden könnte. Außerdem muss der Arbeitgeber beispielsweise ausreichend Sitzmöglichkeiten und Erholungspausen gewährleisten können. Schwere körperliche Arbeit sowie Fließband- oder Akkordarbeit darf Schwangeren generell nicht zugemutet werden.

Ansonsten darf eine schwangere Frau ihrer Beschäftigung bis sechs Wochen vor der voraussichtlichen Geburt ihres Kindes weiter nachgehen. Sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung gilt allerdings ein generelles Beschäftigungsverbot.

Zusätzlich stehen werdende Mütter unter einem besonderen Kündigungsschutz. Während der gesamten Schwangerschaft bis vier Monate nach der Entbindung ist eine Kündigung unzulässig.

Elternzeit

Nach der Geburt eines Kindes haben sowohl die Mutter als auch der Vater das gesetzlich festgelegte Recht auf Elternzeit. Das bedeutet, dass entweder von einem Elternteil oder anteilig von beiden Partnern eine unbezahl-

te Auszeit vom Beruf genommen werden kann, die maximal drei Jahre dauert. Die Elternzeit kann zudem gleichzeitig oder nacheinander von Mutter und Vater in Anspruch genommen werden. Während dieser Zeit ist eine Teilzeitarbeit im Betrieb möglich, wenn sie 30 Wochenstunden nicht überschreitet. Wer die Elternzeit nutzen möchte, muss sie sieben Wochen vor Beginn schriftlich beim Arbeitgeber anmelden. Grundsätzlich gilt während der Elternzeit ein Kündigungsverbot von Seiten des Arbeitgebers, das frühestens acht Wochen vor Antritt der Elternzeit aktiv wird.

Elterngeld

Auf Elterngeld hat Anspruch, wer seine Kinder nach der Geburt selbst betreut und erzieht, nicht mehr als 30 Stunden die Woche arbeitet und mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt lebt. Es ersetzt 67 Prozent

des monatlichen Erwerbseinkommens, kann allerdings nicht mehr als 1.800 Euro betragen. Die Höhe des Elterngeldes errechnet sich aus dem Nettoeinkommen der letzten zwölf Kalendermonate vor der Geburt des Kindes. Es kann im Höchstfall für zwölf Monate beantragt werden (bei einer Teilzeitbeschäftigung für 24 Monate).

Teilzeitarbeit

Schon seit dem 1. Januar 2001 regelt das Gesetz über Teilzeit und befristete Arbeitsverträge die Voraussetzungen für einen Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit. Dieser ist gegeben, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate bestanden hat, im betreffenden Unternehmen mehr als fünfzehn Beschäftigte arbeiten und der Arbeitnehmer die Verringerung der Arbeitszeit mindestens drei Monate vor Beginn einfordert.

Auch der Gesetzgeber ist sich bewusst, dass nur durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Aufgaben des demografischen Wandels zu bewältigen sind.



Joachim Jost

Rechtsanwalt

- Bau- und Architektenrecht
- Immobilienrecht
- Erbrecht
- Familienrecht
- Strafrecht
- *Interessenschwerpunkte

Bautzner Str. 81
01099 Dresden

fon: 03 51 / 7 92 69 20
fax: 03 51 / 7 92 62 96

anwalt@rechtsrat-dresden.de
www.rechtsrat-dresden.de



Arbeitsrecht
Sozialrecht
Kirchenrecht
Zivilrecht
Vertragsrecht

AL

Arnd Leser

Rechtsanwaltskanzlei

Familienrecht
Betreuungsrecht
Erbrecht
Mietrecht
Verkehrsrecht



Arnd Leser
Rechtsanwalt
Fachanwalt Arbeitsrecht

Kaitzer Straße 18 · 01069 Dresden
Tel. 0351 862680 · Fax 0351 8626822
www.raleser.de · info@raleser.de

Doreen Bolz
Rechtsanwältin
Fachwältin Familienrecht



Passgenaue Konzepte
für Unternehmen

Kinderbetreuung

Wenn Mami und Pappi in der Arbeit sind, wollen sie ihre Jüngsten natürlich trotzdem gut versorgt wissen. In Kindertagesstätten und Kindergärten werden die Sprösslinge optimal betreut.

Eine qualifizierte, zeitlich angepasste Kinderbetreuung ist die größte Hilfe im Alltag zwischen Beruf und Familie. In Dresden ist die Situation für Eltern besser als in vielen anderen deutschen Großstädten. Dresdner Eltern können ihre Kinder in über 300 Kindertageseinrichtungen (Krippe, Kindergarten, Hort) vom ersten Lebensjahr bis zum Schuleintritt betreuen lassen. Allerdings erschwert die derzeit sehr undurchsichtige und komplizierte Vergabepraxis der Betreuungsplätze den Eltern oftmals die berufliche Planung; so erhalten viele Eltern erst nach langen Wartezeiten und sehr kurzfristig eine Zusage für einen Betreuungsplatz. Viele Eltern wünschen sich hier ein transparentes Vergabeverfahren, das regelmäßig einsehbar ist und die weitere Planung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie vereinfacht. Hier besteht seitens der Stadt Dresden sicherlich noch Handlungsbedarf; die Einrichtung einer zentralen Datenbank wäre eine mögliche Lösung.

Ein weiteres Thema der Kinderbetreuung in Dresden, für das sich das Lokale Bündnis einsetzt, ist die Verbesserung des Betreuungsschlüssels. Der offizielle Betreuungsschlüssel liegt im Krippenbereich bei 1:6, im Kindergarten bei 1:13. Jedoch kann dieser Schlüssel oft nicht eingehalten werden, da sämtliches Personal in diesen Schlüssel

eingerechnet wird und bei Krankheit von Erziehern kein Ersatz vorgesehen ist. Mehrere Initiativen in Dresden und Sachsen setzen sich für eine Verbesserung des Schlüssels ein, bisher ist diese Priorisierung auf Seiten der Politik aber nicht erfolgt.

Ergänzend zu öffentlichen Angeboten können aber auch die Unternehmen selbst ihre Mitarbeiter bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie unterstützen, indem sie eine passgenaue Kinderbetreuung für die Beschäftigten ihres Unternehmens anbieten. Für große Unternehmen kann der eigene Betriebskindergarten die beste Lösung sein, für kleinere Betriebe dagegen ist der Erwerb von Belegplätzen oder die Zusammenarbeit mit Tagespflegepersonen sinnvoller. Oftmals sind auch Angebote in Ferienzeiten oder eine nachmittägliche Hausaufgabenbetreuung im Unternehmen hilfreiche Maßnahmen.

Betriebliche Tagespflege

Da in Dresden – besonders in einigen Stadtteilen – noch eine Unterversorgung mit Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren besteht, hat sich das Lokale Bündnis für Familie für die betriebliche Tagespflege stark gemacht.

Das Konzept der Familienkrippe sieht vor, dass die Kinder von Mitarbeitern eines Unternehmens in einer betriebs-eigenen oder angemieteten Wohnung von Tagespflegepersonen betreut werden. Zwei ausgebildete Tagesmütter arbeiten hier im Wechsel, so sind flexible Öffnungszeiten möglich und eine Vertretungsregelung gesichert. Für Unternehmen, die eine kostengünstige Kinderbetreuung anbieten wollen, aber nicht so viele Plätze benötigen, ist dies eine schnelle und flexible Lösung.

Das Lokale Bündnis für Familie Dresden e.V. unterstützt Unternehmen beim Aufbau einer Familienkrippe und plant auf der Homepage www.familie.dresden.de neben einer Platzbörse für freie Plätze auch eine Plattform für Unternehmen, die gemeinsam eine betriebliche Tagespflege aufbauen wollen.

PRAXIS FÜR ERGOTHERAPIE FRANK GLÄSER

Behandlungen von Kindern und Erwachsenen Gesundheitszentrum des
Seidnitz - Center Dresden
Enderstraße 59

**Schwerpunktpraxis für: Neurologie,
Handtherapie, Pädiatrie, Psychiatrie, Geriatrie**

01277 Dresden

**Behandlungen nach Bobath, FOTT, Affolter, Castillo
Morales Manuelle Therapie Schwerpunkt Hand,
Narbenbehandlung, Schreibtherapie, Feinmotorik,
Behandlung von Schluckstörungen inklusive
Trachealkanülenmanagement**

Telefon: 0351-6532921 Mail: info@ergotherapie-glaeser.de



Bevor sich Unternehmen für eine Art der Kinderbetreuung entscheiden, sollten sie zunächst herausfinden, welcher Betreuungsbedarf in ihrem Unternehmen besteht. Hierzu empfiehlt sich beispielsweise eine anonyme Umfrage unter den Mitarbeitern zu folgenden Fakten:

- Zahl der zu betreuenden Kinder
- Alter der zu betreuenden Kinder
- Gewünschte Art der Betreuung
- Gewünschter Ort der Betreuung
- Gewünschte Betreuungszeiten.

Zugleich sollten sich Unternehmen darüber klar werden, in welcher Höhe finanzielle Mittel zur Verfügung stehen und wie dauerhaft das Engagement sein soll.



Weitere Informationen zur Umsetzungsplanung, zu pädagogischen Konzepten und Fördermöglichkeiten finden Sie unter:

www.erfolgsmittelstand-familie.de und
www.mittelstand-und-familie.de



Ein Höchstmaß an Flexibilität dank betriebsnaher Kindertagespflege



Im Porträt: APOGEPHA Arzneimittel GmbH – Familienunternehmen im doppelten Sinne

Für das pharmazeutische Familienunternehmen APOGEPHA gehört eine familienfreundliche Personalpolitik zum eigenen Selbstverständnis.

Für die 170 Beschäftigten bietet APOGEPHA ein umfangreiches Programm zur Förderung von Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dies wurde dem wirtschaftlich erfolgreichen Pharmaunternehmen nicht zuletzt auch im diesjährigen SAXPlus – Wettbewerb bestätigt. Vor kurzem eröffnete APOGEPHA die eigene betriebsnahe Kindertagespflege und bietet damit Mitarbeitern die Möglichkeit, ihre Kinder in einer vom Betrieb eingerichteten Tagespflege betreuen zu lassen.

Das familiengeführte Pharmaunternehmen, das sich auf die Entwicklung und Herstellung urologischer Arzneimittel spezialisiert hat, wurde 1882 in Dresden gegründet. Im vergangenen Jahr erwirtschaftete das Unternehmen 37,5 Millionen Euro, davon 28 Prozent im Ausland. In Deutschland zählt APOGEPHA zu den führenden Arzneimittelherstellern im Therapiegebiet Urologie.

Kontakt

APOGEPHA Arzneimittel GmbH
Kyffhäuserstraße 27
01309 Dresden
Tel.: 0351 3363-3
Fax: 0351 3363-440
E-Mail: info@apogepha.de

Wer sein Kind in guten Händen weiß, hat im Arbeitsalltag den Kopf frei

Der Stress berufstätiger Eltern beginnt bereits am frühen Morgen: Die Kinder müssen rechtzeitig aufstehen, frühstücken, sich waschen, anziehen und in den Hort gebracht werden, kurz bevor der Arbeitsalltag beginnt. Nach dieser ersten Hektik muss man sich am Arbeitsplatz natürlich erst einmal sammeln, bevor man für das Unternehmen hundert Prozent geben kann. Am Abend steht der nächste Termindruck an, wenn die Sprösslinge gleich nach dem offiziellen Feierabend wieder abgeholt werden müssen. Hektik, Stress und Belastung sind da natürlich vorprogrammiert.

Die APOGEPHA Arzneimittel GmbH zeigt, wie es entspannter geht. Beim Drahtseilakt zwischen Familie und Beruf unterstützt das Unterneh-

men seine Mitarbeiter unter anderem durch eine betriebsnahe Kindertagespflege.

Das traditionsreiche Familienunternehmen ist im Gesundheitssektor tätig und Familienfreundlichkeit nimmt in der Unternehmensphilosophie einen zentralen Standpunkt ein. Schließlich ist die Geschäftsleitung der APOGEPHA davon überzeugt, dass familienfreundliche Maßnahmen sich unmittelbar auf die Zufriedenheit und Produktivität der Angestellten und somit auf den Erfolg des Unternehmens auswirken.

Aus diesem Grund wurde im Dezember 2009 die betriebsnahe Kindertagespflege eröffnet, um das bereits vorhandene Angebot an familienfreundlichen Maßnahmen zu



„Wir haben uns für den Aufbau einer betrieblichen Kindertagespflege entschlossen, um Mitarbeitern und ihren Familien eine familiäre und flexible Betreuungsmöglichkeit für ihre Kleinsten anbieten zu können und so die Möglichkeit zu schaffen, dass diese Kollegen möglichst bald nach ihrer Elternzeit in den Beruf zurückkehren und Familie und Beruf besser miteinander verbinden können.“

Steffi Liebig, Bereichsleiterin Personal und Öffentlichkeitsarbeit und Mitglied der Geschäftsleitung



ergänzen. Realisiert werden konnte sie auch dank Unterstützung der eq-Wirtschaftsberatung, der Stadt Dresden und des Lokalen Bündnisses für Familie Dresden e.V..

In der Tagespflegestätte werden derzeit fünf Kinder im Alter zwischen zehn Monaten und eineinhalb Jahren von Tagesmüttern betreut. Dabei legen das Unternehmen und die Tagesmütter einen besonderen Wert auf eine familiäre und liebevolle Atmosphäre sowie eine pädagogische Betreuung der Kinder. Ein Höchstmaß an Flexibilität sichern die Öffnungszeiten von 07.00 bis 18.00 Uhr.

Fotos: APOGEPHA

Arzneimittel – Innovation aus Dresden

1882 in Dresden gegründet, präsentiert sich die APOGEPHA Arzneimittel GmbH heute als leistungsstarker Partner auf dem Gebiet der Urologie. Als modernes, innovatives Unternehmen mit eigener Forschung sehen wir unseren Anspruch in der Entwicklung und Herstellung sicherer und hochwirksamer Arzneimittel.



APOGEPHA
Ihr Partner in der Urologie

APOGEPHA Arzneimittel GmbH, Kyffhäuserstraße 27, 01309 Dresden,
Tel. 0351 3363-3, Fax 0351 3363-440, info@apogepha.de, www.apogepha.de



Fotos:
Kita „Schlaumäuse“



Im Porträt: Die DIS-AG

Die bundesweit agierende DIS-AG gehört zu den größten Personaldienstleistern Deutschlands und beschäftigt allein am Standort Dresden mehr als 1.500 Mitarbeiter. Das Unternehmen vermittelt dabei vor allem Experten der Geschäftsbereiche Finance, Industrie, Office&Management und Information Technology. Familienfreundlichkeit nimmt im Unternehmen einen hohen Stellenwert ein – schließlich geht es bei der DIS-AG ständig um das Anwerben und Binden von hochqualifizierten Fachkräften. Und diese Strategie zahlt sich aus, das beweist die jährlich veröffentlichte Umfrage des „Great Place to work“ Instituts. Die DIS-AG wurde bereits fünfmal in Folge als einer von „Deutschlands besten Arbeitgebern“ eingestuft.

Kontakt

DIS AG
An der Kreuzkirche 6
01067 Dresden
Telefon: +49 (0)351 43910-0
E-Mail: dresden-office@dis-ag.com

Nur wer wagt, gewinnt

Die DIS-AG begab sich in Dresden mit ihrer ersten Betriebskita auf Neuland – und der Erfolg gibt ihr Recht

Bücherei, Kreativwerkstatt, Experimentierlabor, Kinderküche, Sportsaal, Bewegungsterrasse – und sogar ein Computerkabinett! Wer sich die Beschäftigungsmöglichkeiten der Kindertagesstätte „Schlaumäuse“ in Dresden ansieht, wird schnell bemerken: Hier ist der Name Programm. Doch neben dieser außerordentlichen Vielfalt an Angeboten für die Kleinen macht die Kita noch etwas ganz besonders – sie ist die erste Betriebskita in Dresden seit der Wiedervereinigung.



Initiiert und ausgeführt wurde das Projekt von der DIS-AG, einem der führenden Personaldienstleister Deutschlands. Denn das auf die Vermittlung von Fachkräften spezialisierte Unternehmen weiß längst, dass die private Situation der Mitarbeiter auch Auswirkungen auf die Arbeitskraft hat und Familienfreundlichkeit der große Trumpf der Unternehmen beim Werben um qualifizierte Arbeitskräfte ist. So entstand das Konzept der Betriebskita vor allem, um die Schichtarbeiter der DIS-AG zu unterstützen – denn diese haben es meist besonders schwer, geeignete Betreuungsplätze für ihre Kinder zu finden.

Dass die Betriebskita „Schlaumäuse“ mit ihren großzügigen Öffnungszeiten von 6.30-19.30 Uhr genau zur rechten Zeit kam, bewies der große Andrang auf die Betreuungsplätze schon vor der Eröffnung im Jahr 2008 – manche Eltern bewarben sich bereits auf einen der 110 Plätze, bevor ihre Kinder überhaupt geboren waren. Dabei steht die Kita nicht nur Mitarbeitern der DIS-AG offen: Die Hälfte der Plätze wird an interessierte Dresdner Familien vergeben und die Nachfrage ist aufgrund der vielfältigen Angebote, der zentralen Lage und der Öffnungszeit sehr groß.



**Marion Haring, Niederlassungsleiterin
Dresden: Warum zahlt sich Familien-
freundlichkeit aus?**

Für viele Mitarbeiter ist neben einem interessanten Job besonders die Mitarbeiterbetreuung sehr wichtig. Mit der Bereitstellung eines Kinderbetreuungsplatzes verstärkt sich die Bindung der Mitarbeiter an unser Unternehmen auf eine besondere Weise. Auch für die Gewinnung von Fachkräften ist es toll, wenn wir als Arbeitgeber gleich mit der Bereitstellung eines Kita-Platzes unterstützen können.

Nicht zu vergessen ist natürlich, dass Familienfreundlichkeit zu Empfehlungen führt und unser Unternehmen somit ein positives Image in der Öffentlichkeit hat. Nicht zuletzt macht es einfach Spaß, über den eigentlichen Arbeitsalltag hinaus mit den Familien der Beschäftigten Kontakt zu haben. Das Vertrauensverhältnis gestaltet sich ganz anders, wenn sich ein Arbeitgeber auch für mehr als nur Umsatz und Gewinn interessiert.



**Kletterwald
Dresdner Heide**

• Spaß und Action im ersten Kletterwald Dresdens



- Und für alle denen Klettern allein nicht reicht, bieten wir:
- Monkey Climbing
- Bogenschießen
- Tipi-Erlebnis
- Grillen
- Für Hungerige und Durstige steht unser Imbiss zur Verfügung.

Sport- und Freizeitanlage
Dresdner Heide – Kletterwald
Nesselgrundweg 80
(im ehemaligen Waldbad-Klotzsche)

tel.: 0351 - 79 587 09 info@kletterwald-dresdner-heide.de
mobil: 0176 - 22 95 34 68 www.kletterwald-dresdner-heide.de

Der Kletterwald Dresden Heide ist ein absolut einmaliges Freizeitvergnügen für nahezu jeden!

Bücheroase

Allgemeines Sortiment mit Schwerpunkt Kinderbuch
Kipsdorfer Str. 111 · Ecke Altenberger Str.

geöffnet:
Mo 12 – 18 Uhr · Di, Mi, Fr 10 – 18 Uhr · Do 10 – 19 Uhr · Sa 10 – 13 Uhr

Buchbestellungen
im Internet: www.buecheroase-dresden.de · per E-Mail: info@buecheroase-dresden.de
oder telefonisch: 0351 2507600



Orientalischer Tanz

Amani

0170. 52 71 40 7
www.amanidance.de

*Spektakuläre Bauchtanzshows für Ihre Veranstaltung in
Dresden und Umgebung*

*Unterricht für alle Level von Anfänger bis Fortgeschrittene
spezielle Kurse für Frauen vor und nach der Geburt*

Flexible Arbeitsmodelle binden Fachkräfte

Von klassischer Teilzeit bis Arbeitszeitkonten – Unternehmen können aus vielen Modellen wählen



Bei vielen Jobs ist es heutzutage bereits möglich, zumindest teilweise von zuhause aus zu arbeiten. Telefon und moderne Kommunikationsmittel wie das Internet machen es möglich.

Neuere Teilzeitmodelle, die sich an den Bedarfslagen der Familien orientieren, bieten innovative Lösungen, das Erwerbspotential in Sachsen besser zu nutzen, die Abwanderung von qualifizierten Müttern und Vätern zu vermeiden und ältere Arbeitnehmer besser in den Arbeitsmarkt einzubinden. Sächsische Unternehmen legen bislang noch

wenig den Fokus auf qualifizierte Teilzeitarbeit, um den Fachkräftemangel auszugleichen. Das Bedürfnis, Beruf und Privatleben durch optimale Arbeitszeitmodelle besser vereinbaren zu können, wächst jedoch. Besonders hoch qualifizierte jüngere Arbeitnehmer suchen ihren Arbeitsplatz zunehmend auch unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus.

In anderen europäischen Ländern gehören Teilzeitmodelle – auch für Führungskräfte – zum Arbeitsalltag. Deutschland hat hier noch einen großen Nachholbedarf; nur schwer ist es vor allem qualifizierten Frauen und Männern mit Erziehungsaufgaben möglich, passende Stellen zu finden. Dabei ist eine flexible Arbeitszeitgestaltung eine Win-Win-Situation: die



Arbeitgeber erhöhen ihre Wettbewerbsfähigkeit, die Arbeitnehmer ihre Zeitsouveränität.

Neben den klassischen Modellen wie Teilzeit- und Schichtarbeit gibt es viele unterschiedliche Arbeitsmodelle, die es den Beschäftigten ermöglichen, ihre Arbeitszeit den Bedürfnissen der Familie anzupassen. Für Unternehmen ist es dabei wichtig, passgenaue Lösungen zu entwickeln, die ihren betrieblichen Anforderungen entsprechen. Tragfähige

Konzepte einer familiengerechten Arbeitszeitgestaltung lassen sich nur dann umsetzen und nachhaltig etablieren, wenn Unternehmensführung und Mitarbeiter das Thema gleichberechtigt diskutieren und Lösungen gemeinsam erarbeiten.



Flexible Arbeitsmodelle im Überblick

- **Gleitzeit:** Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit können im geregelten Rahmen frei gewählt werden. Eine Kernzeit kann die notwendige Anwesenheitszeit festlegen.
- **Jobsharing:** Aufteilung der Regelarbeitszeit auf zwei oder mehr Personen, die sich eigenverantwortlich die Arbeit einer Stelle teilen.
- **Altersteilzeit:** Gestufte, periodische Verkürzung der individuellen Arbeitszeit als „Ausgleiten“ in den Ruhestand.
- **Vertrauensarbeitszeit:** Das Arbeitszeitvolumen ist festgelegt, Lage und Dauer der Arbeitszeit sind vom Beschäftigten frei wählbar und werden vom Unternehmen nicht kontrolliert.
- **Arbeitszeitkonto:** Vereinbarte Form der Erfassung und Verrechnung geleisteter und geschuldeter Arbeitszeiten je Beschäftigten für festgelegte Ausgleichszeiträume.
- **Bandbreitenmodell:** Über einen bestimmten, längeren Zeitraum hinweg wird die erlaubte Wochenarbeitszeit zwar eingehalten, in einzelnen Wochen wird jedoch entsprechend den Erfordernissen des Unternehmens länger (ohne dass daraus ein Anspruch auf Überstundenbezahlung entsteht) oder auch kürzer gearbeitet.
- **Baukastensystem:** Einzelne Mitarbeiter oder auch Gruppen können ihre Zeitmodelle individuell zusammenstellen. Möglich sind tägliche, wöchentliche, monatliche oder jährliche Modelle.
- **Arbeitszeitgruppe:** Gruppe von Mitarbeitern, für die dasselbe Arbeitszeitmodell gilt, welches sich von dem für andere Mitarbeiter desselben Unternehmens unterscheiden kann.
- **Sabbatical:** Bezeichnung für die Gewährung zusammenhängender, meist längerfristiger Freizeitphasen, beispielsweise zum Ausgleich von Zeitguthaben oder als unbezahlte Freistellung von Arbeit.
- **Homeoffice:** Arbeitnehmer arbeitet von zuhause.
- **Telearbeit:** Arbeitsleistungen werden ausschließlich oder zeitweise außerhalb der Betriebsstätte erbracht. Dazu werden technische Hilfsmittel wie Computer, Telefon oder Fax genutzt.

Wann ist der Einsatz von Teilzeit sinnvoll?

- um auf Kinderbetreuungswünsche seitens der Mitarbeiter einzugehen
- um die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege zu ermöglichen
- als Kontakthaltemaßnahme während der Elternzeit
- zur Ermöglichung von Weiterbildungsmaßnahmen für die Beschäftigten
- bei schwankendem Arbeitsaufkommen
- zur Erhöhung der Flexibilität in Schichtbetrieben

Mit flexiblen Arbeitszeiten ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf keine Zauberei.

Keine Angst vor Teilzeit und flexibler Arbeitszeit

Inka Tews, Personalleiterin bei Infineon Dresden, über Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitmodelle im Schichtsystem

Infineon Familientag



Im Porträt: Infineon Dresden

Infineon Technologies Dresden ist einer der größten Fertigungsstandorte der Infineon Technologies AG. Im Dresdner Werk werden hochwertige Chips mit komplexer Fertigungstechnologie auf Basis von 200-Millimeter-Siliziumscheiben hergestellt. Täglich nutzt jeder bewusst oder unbewusst die Produkte aus dem Dresdner Infineon Werk: ob beim Bezahlen mit der EC-Karte, beim Telefonieren mit dem Handy oder bei der Motorsteuerung sowie der Sicherheitstechnik im Auto. Jede Woche durchlaufen tausende von Siliziumscheiben die komplexe Fertigung in den Reinräumen. Auf jeder Scheibe hochreinen Siliziums werden in bis zu 1000 chemischen und physikalischen Prozessschritten gleichzeitig tausende von Chips hergestellt. Das Dresdner Werk deckt auf Strukturen von 0,25 Mikrometer – 90 Nanometer ein ausgesprochen breites Technologie- und Produktspektrum ab und ist in der Lage, optimale und auf Kundenbedürfnisse zugeschnittene Lösungen für verschiedenste Halbleitermärkte zu fertigen. Infineon produziert an sieben Tagen die Woche rund um die Uhr, das ganze Jahr, in einem modernen und flexiblen Schichtsystem. Bei der Entwicklung und Produktion sind die 1900 Mitarbeiter wichtigstes Kapital und zugleich wesentliche Voraussetzung für den nachhaltigen Erfolg. 80 Prozent von ihnen kommen aus der Region.

Kontakt

Infineon Technologies Dresden GmbH
Königsbrücker Strasse 180
01099 Dresden
Deutschland
Telefon: 0351 8860

Wie gestalten sich die verschiedenen Schichten bei Infineon Dresden?

Inka Tews: Grundsätzlich arbeiten die Mitarbeiter bei Infineon Dresden in Kontschicht, das heißt im 24-Stunden Betrieb an allen Tagen der Woche, oder in Normalschicht, also 40 Stunden an insgesamt fünf Tagen pro Woche von Montag bis Freitag. Die Kontschicht besteht aus je 2x12 Stunden in Tag- und Nachtschicht.

Welche flexiblen Arbeitszeitmodelle gibt es bei Infineon Dresden?

Inka Tews: Wir bieten unseren Mitarbeitern in Normalschicht die sogenannte Vertrauensgleitzeit ohne Kernzeit an. Damit haben die Mitarbeiter die Möglichkeit, sich im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung der gesetzlichen Vorschriften ihre Arbeitszeit so einzuteilen, wie sie es wünschen. Den Mitarbeitern ist es nach Abstimmung mit dem Vorgesetzten möglich, freie Tage zu nehmen, die durch Überstunden entstanden sind. All diese Punkte sind bei Infineon Dresden in einer Betriebsvereinbarung geregelt. In der Kontschicht können Mitarbeiter Freischichten nehmen. Außerdem bieten wir eine Vielzahl von Teilzeitmodellen an, aus denen die Mitarbeiter in Abstimmung mit ihrem Vorgesetzten wählen können.

Wie wird die Möglichkeit auf Teilzeit von den Mitarbeitern genutzt?

Inka Tews: Viele Mitarbeiter nutzen die Möglichkeit, in Teilzeit zu arbeiten. Unsere Teilzeitquote liegt in der Kontschicht sowie in der Normalschicht bei circa 12 Prozent.

Wie können sich die Mitarbeiter über die Angebote informieren?

Inka Tews: Erste Anlaufstelle ist normalerweise die Führungskraft oder die Personalabteilung. Hier gibt es eine Mitarbeiterin, die sich speziell mit dem Thema Elternzeit befasst und eine Kollegin, die Teilzeitregelungen erläutern kann. Gern geben auch Betriebsrat und Sozialberatung Auskunft.

Warum hat sich Infineon für flexible Arbeitsmodelle entschieden?

Inka Tews: Viele unserer Mitarbeiter entscheiden sich bewusst für Kinder und möchten auch selbst Zeit für die Betreuung aufbringen. Für uns ist es wichtig, den engen Kontakt zu den Mitarbeitern zu halten. Insofern ist Teilzeit eine gute Möglichkeit, beide Interessen zu vereinbaren. Gleichzeitig glauben wir, dass es auch in anderen Lebensphasen – beispielsweise bei gesundheitlichen Problemen oder Pflegefällen in der Familie – wichtig ist, auf unterschiedliche Modelle zurückgreifen zu können. Wir sehen in dem Angebot eine Möglichkeit zur Motivation und Mitarbeiterbindung.

Welche positiven Erfahrungen haben Sie mit flexiblen Arbeitszeitregelungen gemacht?

Inka Tews: Ein wesentlicher Vorteil der Vertrauensgleitzeit ist, dass die Arbeitszeit dem aktuellen Arbeitspensum angepasst werden kann. Generell können wir sagen, dass unsere Mitarbeiter sehr zuverlässig und gewissenhaft mit dieser flexiblen Arbeitszeitregelung umgehen. Außerdem können wir Mitarbeitern die Möglichkeit einräumen, nach einer Entbindung relativ schnell und problemlos wieder ins Unternehmen einzusteigen. Wir erleben große Erleichterung, wenn wir Mitarbeitern mit gesundheitlichen Problemen einen Weg aufzeigen können, wie sie weiterhin im Unternehmen tätig sein können. Teilzeit und flexible Modelle werden immer wichtiger – auch im Wettbewerb um die besten Nachwuchskräfte.

Sehen Sie noch weiteres Potenzial im Ausbau der Teilzeitstellen?

Inka Tews: Wir haben heute innerhalb des Infineon Konzerns bereits die höchste Teilzeitquote. Insofern ist ein weiterer Ausbau nicht uneingeschränkt umsetzbar. Wir suchen derzeit aber nach anderen Möglichkeiten, um den neuen Herausforderungen am Arbeitsmarkt gerecht zu werden. Auch der wachsende Altersdurchschnitt am Standort spielt dabei eine wichtige Rolle.

Welche Ratschläge können Sie anderen Unternehmen geben, die flexible Arbeitsmodelle planen?

Inka Tews: Keine Angst vor Teilzeit und flexibler Arbeitszeit! Mitarbeiter können damit sehr verantwortungsbewusst umgehen, sind motivierter und können die Themen des Alltags neben der beruflichen Einbindung leichter in Einklang bringen.

Ein Plus an Kompetenz und Kreativität

Barbara Sarx-Lohse, Geschäftsführerin der eq-Wirtschaftsberatung für Familienmanagement, über flexible Arbeitszeitgestaltung und die Chancen des demografischen Wandels

Frau Sarx-Lohse, wie war Ihr erster Kontakt mit dem Lokalen Bündnis für Familie Dresden?

Barbara Sarx-Lohse: Nach der Geburt unserer ersten Tochter hat sich auch für mich die Frage gestellt, wie sich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie organisieren lässt, ohne dass einer der beiden Bereiche darunter zu leiden hat. Auf das Lokale Bündnis für Familie Dresden e.V. bin ich dann über einen Veranstaltungshinweis der Wirtschaftsunioren aufmerksam geworden.

Sie leiten mittlerweile eine spezialisierte Unternehmensberatung. Wie ist es dazu gekommen?

Barbara Sarx-Lohse: Das Lokale Bündnis hilft Unternehmen, sich familienfreundlicher aufzustellen. Es bietet sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern Beratung in den Bereichen flexible Arbeitszeiten, betriebliche Kindertagespflege, Pflege von Angehörigen und Mitarbeiterunterstützung. In den letzten Jahren haben wir vermehrt Anfragen von kleinen und mittelständischen Unternehmen erhalten, die durch eine familienfreundliche Unternehmensstruktur Fachkräfte halten und gewinnen möchten. Das Lokale Bündnis unterstützt Unternehmen mit der Information über Best-Practice-Beispiele familienfreundlicher Angebote. Die konkrete Umsetzung jedoch bleibt den Unternehmen selbst überlassen. Dies führte zu der Idee, eine Unternehmensberatung für Familienmanagement zu gründen. Anfang letzten Jahres habe ich die Geschäftsführung übernommen.

Sie haben vorher als Juristin in einem Unternehmen gearbeitet. Inwiefern beeinflusst und unterstützt das Ihre Arbeit als Unternehmensberaterin?

Barbara Sarx-Lohse: Ich war zunächst mehrere Jahre als Unternehmensjuristin im operativen Geschäft in einem international tätigen mittelständischen Unternehmen beschäftigt und habe auch schon als Anwältin gearbeitet. Somit sind mir nicht nur die Abläufe, Möglichkeiten und Grenzen in mittelständischen Unternehmen vertraut, sondern auch die arbeitsrechtlichen Schranken. Der Wechsel zu eq war für mich interessant, da sich mir hier die Möglichkeit bot, ein Unternehmen aufzubauen und dabei eine gesellschaftliche Veränderung mitzugestalten.

Flexible Arbeitszeiten sind sicher ein Schlüsselthema. Doch welche Vorteile haben Unternehmen bei der Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle?

Die eq-Wirtschaftsberatung für Familienmanagement berät Unternehmen und Institutionen zu allen Aspekten einer familienbewussten Personalpolitik. Ausgehend von einer Situationsanalyse oder einer Mitarbeiterbefragung werden gemeinsam mit den Unternehmen passgenaue Maßnahmen entwickelt. So unterstützt eq Unternehmen und Institutionen bei der Einführung flexibler Arbeitszeiten und bei der Umsetzung von individuellen Arbeitsmodellen. Darüber hinaus führt eq Workshops durch, um Führungs-

kräfte für eine familienbewusste Personalpolitik zu sensibilisieren.

Kontakt

eq-Wirtschaftsberatung für Familienmanagement
Königsbrücker Straße 68
01099 Dresden
Tel.: 0351 2629903
E-Mail:
info@eq-familienmanagement.de
www.eq-familienmanagement.de

Barbara Sarx-Lohse: Eine flexible Arbeitszeitgestaltung ist auf jeden Fall eine Win-Win-Situation für Arbeitnehmer wie auch für Arbeitgeber. Teilzeitarbeit führt erwiesenermaßen zu einem Plus an Produktivität. Zudem bedeutet Jobsharing für die Unternehmen höhere Flexibilität, geringere Vertretungsprobleme und ein Plus an Kompetenz und Kreativität. Unternehmen, die Teilzeitmodelle anbieten, haben so die Möglichkeit, auch in Zeiten des Fachkräftemangels geeignetes Personal zu finden. In Sachsen gibt es viele hoch qualifizierte Frauen, die aufgrund von Vereinbarkeitsfragen unter ihrer Qualifikation arbeiten, sowie ältere Arbeitnehmer, die weiterhin Lust haben ihr Wissen einzusetzen, aber nicht 40 Stunden oder mehr die Woche.

Ist eine Flexibilisierung der Arbeitszeit auch für Führungskräfte praktikierbar?

Barbara Sarx-Lohse: Grundsätzlich ja, allerdings nicht in allen Fällen. Bei einem Drittel der Führungspositionen lassen sich Teilzeit und Jobsharing problemlos umsetzen, beim zweiten Drittel müssen organisatorische und inhaltliche Aspekte neu geregelt werden und beim letzten Drittel funktioniert es nicht. Leider tun sich viele Unternehmen schwer, denn oft zählt nicht das Ergebnis der Arbeit, sondern die reine Anwesenheit. Auch die Teamorientierung ist in vielen Unternehmenskulturen noch nicht ausreichend verankert. Hier müssen alte Denkmuster aufgebrochen werden, denn besonders die jüngere Generation von Führungskräften ist immer weniger bereit, auf eine Balance zwischen Beruf und Familie zu verzichten.

Welche Chancen sehen Sie für Unternehmen im gerade viel diskutierten demografischen Wandel?

Barbara Sarx-Lohse: Gerade in den nächsten Jahrzehnten, in denen der Fach- und Führungskräftemangel das Arbeitsleben verändern wird, ist Familienmanagement ein notwendiger Baustein für eine zukunftsfeste Unternehmensstrategie. Bei der Etablierung und Umsetzung familienfreundlicher Maßnahmen besteht zwar ein kurzfristiger organisatorischer Aufwand, doch eine Studie des Bundesfamilienministeriums hat nachgewiesen, dass die Rendite familienfreundlicher Unternehmen mittel- und langfristig um 25 Prozent gesteigert werden kann. In Zeiten des demografischen Wandels und der damit einhergehenden Konkurrenz um Fachkräfte werden nur diejenigen Unternehmen Spitzenkräfte anstellen können, die eine familienbewusste Personalpolitik umgesetzt haben, denn für 92 Prozent der berufstätigen Eltern ist Familienfreundlichkeit wichtiger bzw. genauso wichtig wie das Gehalt. Mit motivierten und zufriedenen Arbeitskräften haben Unternehmen niedrigere Fluktuationsraten, weniger Krankenstände und damit geringere Überbrückungs- und Wiedereingliederungskosten. Familienfreundliche Unternehmen haben somit einen klaren Wettbewerbsvorteil.



Barbara Sarx-Lohse

Von Programmen zur Mitarbeiterunterstützung profitieren Mitarbeiter und Unternehmen

Wenn Mitarbeiter Hilfe brauchen

Den Menschen des eigenen Unternehmens Unterstützungs- und Hilfsmöglichkeiten gezielt zugänglich zu machen und den Hilfeprozess zu steuern, ist Aufgabe qualifizierter Mitarbeiterunterstützungsprogramme.

Die Belastungen am Arbeitsplatz und im Privatleben sind vielfältig. Was können Unternehmen für ihre Mitarbeiter tun, wenn sie durch Probleme im familiären Bereich wie Trennung, Sucht, Überschuldung, Rechtsstreit, Schulpflicht der Kinder, Fernbeziehung oder auch nur mit der Frage nach der richtigen Versicherung belastet sind und daher den Kopf nicht frei für ihre berufliche Tätigkeit haben?

Angelsächsische Firmen bieten ihren Mitarbeitern seit vielen Jahren externe Mitarbeiterberatungen (sog. Employee Assistance Program – EAP) an. Diese Beratung bietet den Mitarbeitern anonym und neutral Auskunft und Betreuung bei beruflichen, privaten und gesundheitlichen Problemen. Auch große deutsche Firmen sind diesem Beispiel gefolgt. Ziel ist es, durch geeignete schnelle Hilfe und

Beratung Mitarbeiter und deren Familien in verschiedensten Situationen zu entlasten.

Lokale und regionale KMU brauchen allerdings weniger eine „Telefonhotline“ mit Zentrale in Nord- oder Süddeutschland, sondern die direkte Verbindung zu Personen vor Ort, die in der lokalen und regionalen psychosozialen Infrastruktur gut vernetzt sind. Am effektivsten und kostengünstigsten sind persönlich vereinbarte, genau auf die Bedürfnisse des jeweiligen Unternehmens zugeschnittene Angebote.

In Dresden gibt es eine hervorragende Infrastruktur an familienunterstützenden, psychosozialen Dienstleistungen; das Angebot ist beinahe lückenlos, doch für Außenstehende schwer zu überschauen. Ein regionales EAP kann hier schnell und direkt an die entsprechenden Stellen verweisen.

Die meisten Personalverantwortlichen kleiner und mittelständischer Firmen kennen ihre Mitarbeiter in der Regel gut und sind häufig erste Ansprechpartner für private, bzw. familiäre Sorgen oder sie ahnen, wenn Mitarbeitern der Schuh drückt. Häufig wollen sie aus eigenem Antrieb und aus sozialem Verantwortungsbewusstsein aktiv werden. Deshalb sollte ein entsprechendes Programm in der Lage sein, auch Personalverantwortlichen in Führungsfragen oder bei Konflikten mit Mitarbeitern zur Seite zu stehen.

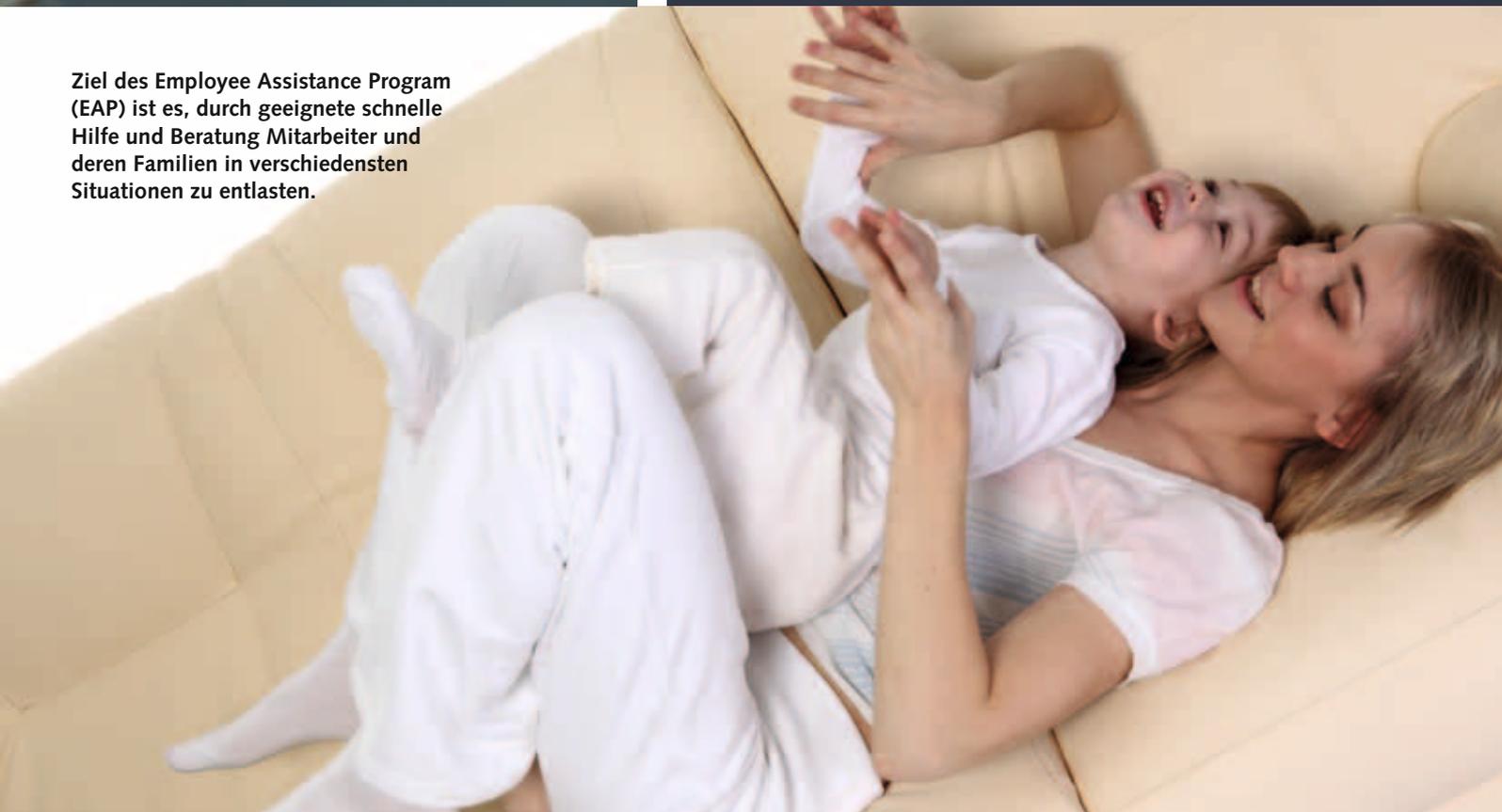
Das Lokale Bündnis für Familie Dresden e.V. berät Unternehmen als erste Anlaufstelle über die zeitnahe, finanzierbare Realisierung passgenauer EAP bzw. vermittelt an kompetente lokale und regionale Partner, wenn das Interesse tiefer geht und an eine Umsetzung gedacht wird.



Rahmenbedingungen eines zeitgemäßen EAP

- Es ist extern organisiert. EAP werden also von Dienstleistern außerhalb der Unternehmensorganisation des Kunden angeboten. Das sichert den Vertrauensschutz für Unterstützung suchende Mitarbeiter.
- Es ist für Mitarbeiter von Kunden leicht und schnell zugänglich (z.B. telefonische Beratung, dabei Prüfung, ob persönliche Gespräche nötig sind).
- Es bezieht bei Bedarf die Familienangehörigen des Ratsuchenden Mitarbeiters ein, um deren Unterstützungspotential zu ermitteln und zu aktivieren.
- Es bietet erforderlichenfalls ein Case-Management, das versucht, die Ratsuchenden in die Lage zu versetzen, die eigenen Probleme auch selbst zu lösen: Qualifizierte Berater (Sozialpädagogen oder Psychologen) analysieren gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitern und deren Familien das Problem, aber auch die persönlichen Ressourcen (der Blick von Beratern ist auf die Stärken von Ratsuchenden gerichtet, nicht defizitorientiert). Aufgrund dieser Analyse wird ein mehr oder weniger umfangreicher „Hilfepplan“ erstellt, ggf. Hilfe durch geeignete Stellen/Institutionen vermittelt oder die Arbeit verschiedener Hilfestellen koordiniert, bzw. der Ratsuchende wird durch den gesamten Hilfeprozess gelotst.
- Es unterstützt Mitarbeiter und deren Familien in einem breiten Spektrum privater/familiärer Probleme; denkbar sind Trennung und Scheidung, Erziehungsschwierigkeiten, Sucht, Überschuldung, Verlust eines Familienangehörigen, etc. Das heißt, es ist nicht spezialisiert auf einzelne „Problemlagen“.
- Es ist regional organisiert und kann auf Netzwerke vor Ort zurückgreifen.
- Es wahrt gegenüber Kunden Stillschweigen im konkreten Einzelfall, berichtet aber qualifiziert fallübergreifend (Rückmeldungen an die Kunden über Häufigkeit & Gegenstände von Beratungen, etc.).
- Es bietet neben der Hilfe im Einzelfall auch Beratung, Schulung und Fortbildung für seine Kunden an (z.B. Führungskräfte trainings, etc.).

Ziel des Employee Assistance Program (EAP) ist es, durch geeignete schnelle Hilfe und Beratung Mitarbeiter und deren Familien in verschiedensten Situationen zu entlasten.



Das Privatleben geht mich nichts an – oder doch?



Foto: Ostsächsische Sparkasse

Im Porträt: Die Ostsächsische Sparkasse Dresden

Die größte Sparkasse Ostdeutschlands präsentiert sich heute als stabiles und ertrageiches Finanzdienstleistungsunternehmen und ist mit über 100 Filialen in Sachsen vertreten. Im Mittelpunkt der Firmenphilosophie stehen die ganzheitliche Beratung der Kunden und maßgeschneiderte Finanzangebote. Auch die Förderung der Region hat sich die Ostsächsische Sparkasse Dresden zur Aufgabe gemacht und unterstützt zum Beispiel durch Spenden, Sponsoring und den Erträgen aus den fünf sparkasseneigenen Stiftungen zahlreiche Vereine, öffentliche Einrichtungen und Verbände. Dass Familie und Beruf keinen Widerspruch darstellen, kann das Kreditinstitut schwarz auf weiß beweisen – im Jahr 2008 wurde es von der Hertie-Stiftung als „Familienfreundliches Unternehmen“ ausgezeichnet.

Kontakt

Ostsächsische Sparkasse Dresden
Güntzplatz 5
01307 Dresden
Telefon: 0351 455-0
Fax: 0351 455-2266778
E-Mail: e-mail@ostsaechsische-sparkasse-dresden.de

Die Ostsächsische Sparkasse Dresden zeichnet sich durch ihre vielfältige Mitarbeiterunterstützung aus

Wenn es um familienfreundliche Arbeitsbedingungen in Unternehmen geht, ist meist von flexiblen Arbeitszeitmodellen und Kinderbetreuungsmöglichkeiten die Rede. Doch bei Familienfreundlichkeit geht es noch um weit mehr – schließlich besteht eine Familie in den meisten Fällen nicht nur aus Vater, Mutter und Kind, sondern auch aus den Großeltern, Geschwistern, Tanten, Onkeln... So kann zum Beispiel eine Krankheit oder gar ein Pflegefall in der Familie zu erheblichen Belastungen führen, die sich auf den Arbeitsalltag auswirken.

Vorbildlich in Sachen familienfreundliche Mitarbeiterunterstützung ist seit jeher die Ostsächsische Sparkasse Dresden. Das Unternehmen erleichtert seinen Mitarbeitern die Verein-

barkeit von Familie und Beruf nicht nur durch flexible Arbeitszeitmodelle und einen Stufenplan zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit, sondern auch durch Beratung und Unterstützung bei familiären Problemen. So erhalten die Mitarbeiter Zuschüsse bei freudigen Ereignissen wie Geburt und Heirat. Ebenso bei der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen bietet die Ostsächsische Sparkasse Dresden ihre Unterstützung an – indem sie zum Beispiel ausführliche Beratungsangebote qualifizierter Partner zur Verfügung stellt.

Ein Beispiel ist Antje Brenske: Die junge Mutter kann Familie und Beruf prima unter einen Hut bringen. Während sie als Kundenbetreuerin der Ostsächsischen Sparkasse Dresden arbeitet, spielt Sohnemann Sebastian im Kindergarten. Möglich wurde dies durch eine Kooperation zwischen dem Finanzdienstleister und dem Träger des Kindergartens. Gerade in Dresden sind Betreuungsplätze für Kinder knapp. Deshalb hat sich die Sparkasse hier für ihre Mitarbeiterinnen engagiert und erleichtert ihnen durch dieses Angebot den Wiedereinstieg in den Beruf.

Passgenau und lösungsorientiert

Der Sozialpädagoge Martin Jetter über den Nutzen von EAP und die Vorteile regionaler Programme

Sollten Privatleben und Beruf nicht strikt getrennt werden?

Martin Jetter: Wenn damit gemeint ist, jederzeit genau zu wissen, wo man sich gerade befindet – am Arbeitsplatz oder zuhause, bzw. in der Familie oder im Freundeskreis – dann ist das natürlich richtig. In jeder Lebenswelt herrschen eigene Regeln, die das Mit- und Füreinander strukturieren. Überschneiden sich die verschiedenen Lebenswelten, birgt das regelmäßig Zündstoff für Konflikte. Klassische Beispiele sind die Liebesbeziehung im Büro oder der kleine Familienbetrieb, der die Arbeitsleistung von Lebenspartnern oder die mehrerer Generationen integriert. Selbstverständlich sind diese Konflikte lösbar. Und ebenso selbstverständlich bergen solche Konstellationen auch Chancen für das Unternehmen und die Familie. Ganz unrealistisch ist es allerdings, anzunehmen, dass sich Beruf und Privatleben nicht gegenseitig bedingen. Ein erfülltes Berufsleben, Erfolge im Beruf und ein befriedigendes Miteinander am Arbeitsplatz sind Faktoren, die beispielsweise den Familienmenschen stärker machen. Umgekehrt leistet derjenige mehr im Job, der ein erfülltes Familienleben hat. Negativer Stress in den jeweiligen Lebenswelten beeinflusst die Leistungsfähigkeit zumeist nachteilig. Die meisten kennen das: Private Sorgen halten einen nicht zwangsläufig davon ab, zur Arbeit zu gehen; manchmal ist man aber dennoch mehr ab- als anwesend. Schwer fällt also die Konzentration auf die Arbeitsaufgaben, wenn Energien im Privaten absorbiert werden. Dieses Phänomen wird „Präsentismus“ genannt – und kostet die Wirtschaft jährlich rund zehnmal so viel, wie die Ausfälle durch Absenzen von Mitarbeitern. So verstanden lassen sich Privatleben und Beruf also nicht trennen, sondern stehen in mehr oder weniger enger Verbindung.

Welche Vorteile haben Unternehmen, wenn sie ihren Arbeitnehmern auch Hilfe bei privaten Problemen bieten?

Martin Jetter: Wenn man davon ausgeht, dass die Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer einer Firma von der privaten Zufriedenheit dieser Menschen zumindest auch abhängt, ist die Antwort auf diese Frage naheliegend: Der Unternehmer, der dem Privatleben seiner Mitarbeiter gleichgültig gegenübersteht, oder aktives Interesse für das Privatleben seiner Mitarbeiter für eine „unzulässige Einmischung“ hält, der vergibt sich eine große Chance, positiv auf die Leistungsfähigkeit seiner Fachkräfte einzuwirken. Der Manager dagegen, der sich aktiv unterstützend für die Bewältigung privater Herausforderungen seiner Mitarbeiter engagiert, ergreift die Möglichkeit, die Produktivität seines Unternehmens zu steigern. Angesichts des bereits heute aktuellen Fachkräftemangels, der noch größer werden wird, liegt aber noch ein ganz anderer Vorteil aktiver „Work-Life-Balance-Politik“ auf der Hand: ein direkter Wettbewerbsvorteil bei der Akquise der Besten. Spitzenkräfte wissen genau, was sie wert sind. Und sie fragen im Vorstellungsgespräch nicht mehr nur nach der Bezahlung oder dem Dienstwagen. Zunehmend spielt bei ihrer Entscheidung für einen Arbeitgeber auch eine wichtige Rolle, ob dieser bereit ist, sie in privaten bzw. familiären Angelegenheiten zu unterstützen. Und da ist die betriebliche Kindertagesbetreuung nur der Anfang.

Beratung und Hilfe bei Problemen bieten die sogenannten EAP (Employee Assistance Programme). Was genau kann man sich unter diesen Programmen vorstellen?

Martin Jetter: Da ist das Bild sehr vielfältig. Employee Assistance Programme (EAP) wurden ursprünglich in den USA aufgelegt als externe Mitarbeiterberatung für Unternehmen; vor allem um Mitarbeiter mit Alkoholproblemen zu unterstützen. Schnell wurden die Programme um Beratungs- und Unterstützungsangebote für die vielen denkbaren privaten Herausforderungen von Mitarbeitern erweitert. Bald richteten sich die Unterstützungsleistungen auch an deren Familien. Denn einerseits können gerade familiäre Gründe häufig die Ursache für Probleme einzelner Mitarbeiter sein, andererseits ist oft auch innerhalb der Familie Potenzial vorhanden, um Probleme nachhaltig zu lösen. Heute sind EAP auch in Europa vertreten; vor allem die Schweiz ist hier Vorreiter.

Gibt es in Dresden Firmen, die diese Art der Mitarbeiterunterstützung bereits praktizieren?

Martin Jetter: In Deutschland werden die standardisierten Programme großer, meist internationaler EAP-Anbieter ganz überwiegend von Töchtern US-amerikanischer und britischer Konzerne genutzt. In Dresden stehen EAP den Mitarbeitern von Niederlassungen solcher Unternehmen teilweise zur Verfügung. Unseres Wissens nach gibt es in Dresden noch keine kleine oder mittelständige Unternehmung, die ein EAP für ihre Mitarbeiter nutzt. Wenn wir als Familienbündnis da falsch liegen, würde uns das nicht traurig machen – dann freuen wir uns im Gegenteil über Erfahrungsberichte von Dresdner Unternehmen, die EAP bereits für ihre Mitarbeiter nutzen.

Angenommen, ein kleineres Unternehmen bittet Sie um Ihren Rat: Welche Maßnahmen zur Mitarbeiterunterstützung lassen sich schnell und kostengünstig realisieren?

Martin Jetter: Die Frage ist ja: Was braucht ein kleines, bzw. kleineres Unternehmen? Welche EAP brauchen kleine und mittelständische Unternehmungen (KMU) in Dresden und Region? Mit recht hoher Wahrscheinlichkeit zunächst kein groß aufgestelltes Programm, das rund-um-die-Uhr erreichbar ist. Wir denken, lokale und regionale KMU unterstützen ihre Mitarbeiter bestmöglich mit flexiblen, persönlichen Programmen. Also mit solchen, deren Berater „ein Gesicht“ haben, welches den Menschen in der Firma bekannt ist, bevor sie zum Telefonhörer greifen. Als EAP für KMU in Dresden und Region rasch und preiswert realisierbar ist die persönliche, individuelle Beratungsdienstleistung, die auf kurzem Wege für Mitarbeiter und Personalverantwortliche erreichbar ist, zügig das Problem analysiert, lösungsorientiert berät und im Bedarfsfall an geeignete Hilfsangebote weitervermitteln kann. Darüber hinaus sollte ein auf die Bedürfnisse lokaler und regionaler KMU zugeschnittenes EAP auch in der Lage sein, Führungskräfte zu beraten und zu schulen, wie sie mit privaten bzw. familiären Schwierigkeiten ihrer Mitarbeiter umgehen können.



Kontakt

**Augustz & Jetter
Gesellschaft für
innovative Sozial-
arbeit BR**
Königsbrücker
Straße 68
01099 Dresden
Telefon:
0351 563559-13
Fax:
0351 563559-16
E-Mail: info@
augustz-jetter.de

Führungskräfte sind Drahtzieher für eine familienbewusste Personalpolitik

In Zeiten einer globalisierten Wirtschaft wird neben exzellentem Fachwissen, Mobilität und persönlichem Einsatz auch eine fast uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit von Führungskräften gefordert. Karriere und Familie sind bisher oft nur möglich, wenn die Führungskraft einen Partner hat, der den Großteil der Familienarbeit übernimmt.

Die Konkurrenz um qualifizierte Fachkräfte, die sich ihren Arbeitgeber aussuchen können, und das geänderte Rollenverständnis junger Eltern haben hier jedoch zu einem Umdenken geführt: Unternehmen legen immer mehr Wert darauf, dass ihre Führungskräfte sich mit familienbewusster Personalpolitik auskennen

und auch selbst die Möglichkeit bekommen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Denn Führungskräfte spielen in den Veränderungs- und Modernisierungsprozessen der Wirtschaft eine zentrale Rolle: Sie prägen die Unternehmenskultur und sind Vorbilder. Neben ihrem Tagesgeschäft müssen sie fähig sein, eine Mitarbeiterschaft mit zunehmend unterschiedlichen Lebens- und Arbeitszeitmodellen zu führen. Zudem sind sie persönlich gefordert, berufliche Anforderungen und familiäre Aufgaben in Einklang zu bringen und Führungsaufgaben ggf. auch in reduzierter Arbeitszeit oder in Telearbeit zu bewältigen.

Führungskräfte werden in familienbewussten Unternehmen nicht mit diesen Fragestellungen alleine gelassen. Ihnen werden Instrumente an die Hand gegeben, die es ihnen ermöglichen, im Spannungsfeld zwischen Beschäftigten- und Unternehmerinteressen eine erfolgreiche Führungsarbeit zu leisten. In verschiedenen Schulungen und Trainings werden sie darauf vorbereitet, wie sie sowohl ihre Mitarbeiter unterstützen können

als auch selbst Beruf und Familie erfolgreich verbinden können. Wichtig ist, dass die Führungskräfte von der Notwendigkeit und dem Nutzen dieser Personalpolitik überzeugt sind und dies nach außen und innen kommunizieren.

Führungskräfteworkshops

Themen für Führungskräfte können sein:

- Gründe für eine familienbewusste Personalpolitik
- Situationen aus dem Führungsalltag im Bereich familienbewusster Personalpolitik
- Handlungsfelder familienbewusster Personalpolitik
- Work-Life-Balance für Führungskräfte
- Wege zu einer familienbewussten Unternehmenskultur
- Der Dialog mit den Mitarbeitern

Über mögliche Workshops informiert Sie das Lokale Bündnis für Familie Dresden e.V.. Schreiben Sie uns: info@familie-dresden.de



Christoph Stolte, Direktor des Diakonischen Werkes – Stadtmission Dresden, über die Möglichkeiten flexibler Arbeitszeitgestaltung

Veränderungen als Herausforderung

Herr Stolte, Sie führen ein sozialwirtschaftliches Unternehmen mit rund 900 Mitarbeitern; Frauen machen branchenbedingt einen hohen Anteil Ihrer Belegschaft aus, sowohl als hoch qualifizierte Fach- als auch als Führungskräfte. Nehmen Sie ein spezielles Bedürfnis Ihrer Mitarbeiterinnen wahr, Beruf und Familie „unter einen Hut zu bekommen“?

Christoph Stolte: Viele unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind Mütter bzw. Väter. Beruf und Familie zu vereinen ist dabei für alle ein sehr wichtiges Thema. Die Zahl der Männer, die Elternzeit nehmen, nimmt zu und das ist gut so. Es ist wichtig, dass die Frage von Beruf und Familie kein rein privates Thema ist, sondern im Unternehmen als Querschnittsthema bedacht wird.

Wie viele Frauen gibt es in Ihrem Unternehmen in der ersten und zweiten Führungsebene?

Christoph Stolte: Von acht Personen sind drei Frauen.

Thema „Rückkehr aus der Elternzeit“: Viele Frauen wünschen einen Wiedereinstieg in Teilzeit; dabei haben sie eventuell auch noch bestimmte Vorstellungen über ihre Arbeitszeiten. Wie wird Ihr Unternehmen diesem Anspruch gerecht?

Christoph Stolte: In Altenpflegeheimen, Kinder- und Jugendwohngruppen, Wohnrichtungen für Menschen mit Behinderung etc. muss Tag und Nacht, an sieben Tagen in der Woche und an allen Tagen des Jahres gearbeitet werden. Das erschwert strukturell die Vereinbarkeit der Arbeitszeiten mit den Zeiten von Kinderbetreuung, Schule etc. In diesen Bereichen versuchen wir in der Dienstplangestaltung familiäre Anliegen zu berücksichtigen. Das bedarf jedoch immer eines Gesamtverständnisses im Team, da dann andere Kolleginnen und Kollegen mehr am Abend und am Wochenende arbeiten müssen. Die Grenzen des Möglichen sind hier eng gesetzt. In Arbeitsbereichen, in denen es verschiedene Tätigkeitsfelder gibt, werden diese gerne genutzt. Beispielsweise wechselt eine Erzieherin von einer Wohngruppe in eine Kindertageseinrichtung. Dadurch werden die Arbeitszeiten günstiger für das Zeitmanagement der Familie. Mitarbeiterinnen verändern auch den Umfang ihrer Tätigkeit, je nach familiärer Situation und finanziellen Möglichkeiten. Das geschieht ohne Gesichtverlust oder geringere berufliche Weiterentwicklung.

Wie sieht in der Diakonie ein Modell für Führung in Teilzeit aus?

Christoph Stolte: Oft umfasst eine Führungsposition sowohl direkte soziale Arbeit als auch Führungsaufgaben.



Diese können auch getrennt werden. Beispielsweise wird aus familiären Gründen eine Einrichtung von einer Leitungskraft mit 50 Prozent Anstellungsumfang sehr erfolgreich geleitet. Das ist für uns eine sehr positive Erfahrung. Wenn bisher zwei Einrichtungen von einer Leiterin geführt werden, so ist ebenso gut denkbar, dass jede Einrichtung mit einer Führungskraft in Teilzeitanstellung geleitet wird. Hier stehen wir in einem Prozess des Umdenkens und neuer Erfahrungen.

Die Rolle von Vätern in der Familie hat sich deutlich verändert. Zu Maßnahmen in den Unternehmen führte diese Einsicht jedoch in der Regel – noch – nicht. Etwa 60 Prozent der Väter trauen sich nicht, das Thema Vereinbarkeit anzusprechen. Wie sieht das bei der Diakonie aus? Wie kann man Ihrer Ansicht nach die Unternehmenskultur so verändern, dass es Vätern leichter fällt, ihre Anliegen in Sachen Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu äußern?

Christoph Stolte: Nicht nur im Blick auf Väter besteht grundsätzlich der erste Schritt hin zu einem familienfreundlichen Unternehmen darin, dass die Anforderungen der Familie offen und ohne Scheu angesprochen werden. Wir bemühen uns, eine solche Atmosphäre in allen Einrichtungen zu schaffen. Auf einer soliden Vertrauensbasis in einem Team und zwischen Mitarbeiter und Führungskraft können familiäre Belange besprochen werden. Wenn betrieblich möglich, so kann eine Führungskraft, wenn z.B. das Kind erkrankt ist, von zuhause arbeiten. Ich mache immer wieder positive Erfahrungen, dass auf einer tragfähigen Vertrauensbasis flexibel agiert werden kann. Mir ist in unserer Unternehmenskultur wichtig, dass Familie, Schwangerschaft und Elternzeit grundsätzlich nicht als Störung des Betriebsablaufes angesehen werden. Kinder sind eines der größten Geschenke des Lebens und eine Gabe Gottes. Sie bereichern das Leben, fordern uns heraus und übertragen Eltern eine hohe Verantwortung. Wir werden immer weiter daran arbeiten müssen, eine gegenüber Kindern und Familie wertschätzende und offene Unternehmenskultur zu leben und damit verbundene Veränderungen als Herausforderung und nicht als Belastung zu sehen.

Welche familienfreundlichen Maßnahmen haben Sie in Ihrem Unternehmen zuletzt eingeführt – und warum?

Christoph Stolte: Wir senden auf Wunsch Müttern und Vätern in Elternzeit interne Stellenausschreibungen zu, damit diese während der Elternzeit überlegen können, ob es für sie eine günstigere Beschäftigung im Unternehmen gibt. ►

► **Wo sehen Sie den größten Handlungsbedarf innerhalb der Diakonie Dresden, damit sich Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren lassen?**

Christoph Stolte: Unsere größte Schwierigkeit liegt darin, die Anforderungen des Dienstes in der Pflege und Betreuung mit Familienarbeit zu verbinden. Hier gilt es, Arbeitszeiten und auch Kinderbetreuungsmodelle zu entwickeln, die beide Anforderungen kompatibler machen. Warum nicht eine Tagesmutter, die direkt in einer Einrichtung nahe am Arbeitsplatz und abgestimmt auf die Beschäftigungszeit die Kinder betreut?

Die Diakonie Dresden tut viel für Menschen in schwierigen Lebenslagen. Was tun Sie für die Menschen in Ihrem Unternehmen, wenn diese in familiären Belangen Unterstützung brauchen (z.B. betriebliche Kindertagesbetreuung, Entlastung bei der häuslichen Kinderkrankenpflege, Beratungsleistungen, finanzielle Unterstützung, etc.)?

Christoph Stolte: Als Träger von Kindertagesstätten bemühen wir uns, unseren Mitarbeiterinnen und Mit-

arbeitern Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen. Wir fördern Familien finanziell, indem wir einen Kinderzuschlag zum Gehalt zahlen. Unsere Beratungsstellen bieten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern unkompliziert und vertraulich Hilfe in den Bereichen Ehe-, Lebens- und Familien-, Schwangerschafts- und Erziehungsberatung an. Die Seniorenberatung und die Leitungen der Pflegedienste beraten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter umfassend, wenn sie in der Familie pflegende Angehörige haben.

Wir unterstellen Ihnen ein hohes soziales Verantwortungsbewusstsein. Dieses einmal nicht angesprochen: Welchen Vorteil einer familienfreundlichen Unternehmenspolitik sehen Sie aus betriebswirtschaftlicher Sicht?

Christoph Stolte: Betriebswirtschaftlich gilt, dass zufriedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leistungsstärker sind und sich stärker mit dem Unternehmen identifizieren. Zur Zufriedenheit gehört eine tragfähige Struktur von Familie und Beruf, die eine individuelle Konzentration auf die Herausforderungen von Beruf und Familie zur jeweiligen Zeit ermöglichen.

Das Diakonische Werk im Porträt

Das Diakonische Werk – Stadtmission Dresden e.V. ist als Wohlfahrtsverband der Evangelischen Kirche seit 1874 im Bereich der Altenpflege, der Behindertenhilfe, der Kinder- und Jugendhilfe, der Psychiatrie und der Sozialarbeit tätig. Wir helfen Menschen in für sie schwierigen Lebenssituationen, von Wohnungslosigkeit bis Pflegebedürftigkeit, von Kindergarten bis Werkstatt

für Menschen mit Behinderung. Aktuell hat der Verein 940 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in über 50 Einrichtungen im Großraum Dresden.

Kontakt

Diakonisches Werk – Stadtmission e.V.
Glacisstr. 44 • 01099 Dresden
Tel.: 0351 8172-300
www.diakonie-dresden.de

Sie haben auch Kinder. Wo liegen für Sie persönlich die größten Herausforderungen bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie?

Christoph Stolte: Als Vorstand und Geschäftsführer gilt es täglich neu auszuloten, wie ich dem Unternehmen und der Familie in angemessener Weise gerecht werden kann. Vor dem Dienst bringe ich meine Tochter zur Schule. Meine Mitarbeiter erleben auch, dass der Elternabend in der Schule wichtiger ist als ein beruflicher Termin. Für mich gehört zu einer familienfreundlichen Unternehmenskultur auch, dass Erlebnisse aus dem Bereich der Familie erzählt werden und beide Lebensbereiche eine Verzahnung miteinander bekommen.

Führungskompetenz bleibt trotz Familienpflichten erhalten

Petra Moll, Bereichsleiterin bei der gesetzlichen Unfallversicherung VBG, und Thomas Hagdorn, Leiter der Bezirksverwaltung Dresden, im Gespräch über Vor- und Nachteile von Führung in Teilzeit

Herr Hagdorn, können Sie uns sagen, wie hoch der Frauenanteil in der Bezirksverwaltung Dresden ist?

Thomas Hagdorn: Im Dresdner Büro der VBG sind circa drei Viertel der Beschäftigten Frauen, bei den Führungskräften ist das Verhältnis von Männern und Frauen ausgeglichen.

Welche familienfreundlichen Angebote gibt es in der VBG-Bezirksverwaltung Dresden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und welche davon werden besonders häufig genutzt?

Thomas Hagdorn: In diesem Bereich sind wir meiner Meinung nach sehr gut aufgestellt. Das fängt beim Eltern-Kind-Büro an, das die Beschäftigten nutzen können, falls bei der Kinderbetreuung Not am Mann ist. Schon

während der Elternzeit betreuen wir unsere Mitarbeiterinnen umfassend, sprich, wir informieren per Post über Neuigkeiten aus der Bezirksverwaltung und laden zu Betriebsfeiern und Schulungen ein. Außerdem haben wir ein verbindliches Verfahren für Rückkehrerinnen aus der Elternzeit implementiert, welches aus Gesprächen vor und nach der Wiederkehr in einer Runde aus Führungskräften, örtlichem Personalrat und mir besteht. Darüber hinaus bieten wir eine Kinderbetreuung bei auswärtigen Terminen, Telearbeitsplätze in Notfällen sowie ein betriebliches Eingliederungsmanagement bei psychischen Fehlbelastungen an.

Bei einer solchen Fülle an Angeboten stellt sich die Frage nach anpassungsfähigen Arbeitszeitmodellen, wie sieht es bei Ihnen in der Bezirksverwaltung aus?

Thomas Hagdorn: Auf Wunsch können wir Arbeitsplätze auch in Teilzeit besetzen und wir bieten ebenfalls flexible Arbeitszeiten an, um Familie und Beruf besser unter einen Hut zu bekommen. Dazu kommt die vorhin schon erwähnte Möglichkeit zur Telearbeit, vor allem bei Führungskräften und Schwangeren, z.B. bei Grippewellen. Auch ist bei uns zur Zeit ein Coaching zur Planung von Beruf und Familie im Aufbau, um unseren MitarbeiterInnen Hilfestellungen in diesem Bereich zu geben.

Frau Moll, Sie sind eine Führungskraft in der Bezirksverwaltung und arbeiten dort in Teilzeit. Wie sieht da ein typischer Arbeitstag bei Ihnen aus?

Petra Moll: Noch bevor ich um Viertel nach neun im Büro bin, habe ich meine beiden Töchter schon in die Krippe und in den Kindergarten gebracht. Danach verläuft mein Arbeitstag eigentlich ganz normal mit vielen Besprechungen und konzeptionellen Arbeiten. Der einzige Unterschied ist, dass ich auf Grund meiner 30-Stunden-Woche um 15:45 meinen Arbeitstag beende um meine Kinder abzuholen und mich den Rest des Tages der Familie zu widmen.

Welche Vor- und Nachteile hat für Sie die Arbeit einer Führungskraft in Teilzeit und würden Sie sich wieder für dieses Modell entscheiden?

Petra Moll: Auf jeden Fall würde ich mich wieder für die Teilzeitbeschäftigung entscheiden, denn der größte Vorteil dieses Modells ist, dass ich Arbeit und Familie sehr gut miteinander verbinden kann und mir gleichzeitig meine finanzielle Unabhängigkeit bewahre und in meiner beruflichen Weiterentwicklung nicht stagniere, wie es vielleicht gekommen wäre, wenn ich nach meiner Schwangerschaft komplett zu Hause geblieben wäre. Dennoch sehe ich auch ein paar Nachteile, wie beispielsweise der höhere Zeitanteil von Besprechungen im Tagesgeschäft, den andere Führungskräfte auf eine 40-Stunden-Woche verteilen können, auch erwarten meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter oftmals eine Ansprechbarkeit wie bei einer Vollzeitkraft. Diese Aspekte heben aber nicht die positiven Anteile der Teilzeitbeschäftigung auf, da ich auch die Mobilzeit nutzen kann – flexibler geht es aus meiner Sicht nicht.

Entstehen aus Sicht der VBG Vorteile, die sich aus der Teilzeit für Führungskräfte ergeben?

Thomas Hagdorn: Definitiv. Der größte Vorteil, der sich daraus ergibt, ist ganz klar, dass die Führungskompetenz



Petra Moll (rechts) und Thomas Hagdorn im Gespräch mit der Gleichstellungsbeauftragten Anja Hommel (Mitte)

trotz Familienpflichten erhalten bleibt, die Work-Life-Balance wird aufrecht erhalten, Kinder können stressfreier großgezogen werden und damit sind die Führungskräfte auf jeden Fall ausgeglichener und motivierter.

Sind Teilzeitführungskräfte eher Exoten oder schon Normalität bei Ihnen?

Petra Moll: Bei uns in Dresden sind Führungskräfte in Teilzeit tatsächlich noch Exoten, was aber eher durch die Altersstruktur bedingt ist.

Vielen Dank für das Gespräch!

Im Porträt: VBG

Die gesetzliche Unfallversicherung VBG mit Hauptsitz in Hamburg hat 2010 das Zertifikat zum audit berufundfamilie erhalten und wird damit für ihre familienbewusste Personalpolitik ausgezeichnet. Die VBG ist eine gesetzliche Unfallversicherung mit über 31 Mio. Versicherungsverhältnissen in Deutschland.

Versicherte der VBG sind Arbeitnehmer, freiwillig versicherte Unternehmer, Patienten in stationärer Behandlung und Rehabilitanden, Lernende in berufsbildenden Einrichtungen und bürgerschaftlich Engagierte. Zur VBG zählen über 900.000 Unternehmen aus mehr als 100 Gewerbezweigen – vom Architekturbüro bis zum Zeitarbeitsunternehmen.

Kontakt

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung
Bezirksverwaltung Dresden
Wiener Platz 6
01069 Dresden
Tel.: 0351 8145-103
www.vbg.de

Ansprechpartnerin:

Anja Hommel (Gleichstellungsbeauftragte)



Pflege und Beruf

Das Thema Pflege wird immer wichtiger, doch in Unternehmen kommt es häufig nicht zur Sprache

Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland wird die Vereinbarkeit von Pflegeaufgaben mit einer beruflichen Tätigkeit in den nächsten Jahren für einen zunehmenden Teil der Erwerbstätigen an Bedeutung gewinnen: Von den 2,04 Millionen Pflegebedürftigen in Deutschland – Tendenz steigend! – werden 70 Prozent zuhause versorgt. Rund zwei Drittel der Pflegenden waren 2002 noch im erwerbsfähigen Alter. Der Anteil derjenigen, die

neben der Pflege zusätzlich einer Erwerbstätigkeit nachgingen, stieg von 30 Prozent im Jahr 1998 auf 40 Prozent im Jahr 2002.

Beruf und Pflege zu vereinbaren stellt die Betroffenen vor große Herausforderungen. Unternehmen können ihre Mitarbeiter unterstützen, indem sie gute Informations- und Beratungsangebote zur Verfügung stellen, geeignete Arbeitszeitregelungen finden und Entlastungsmöglichkeiten anbieten.

Während es für die Unterstützung von berufstätigen Eltern auf betrieblicher Ebene inzwischen eine ganze Reihe von guten Beispielen gibt, wird die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Pflege in Unternehmen bisher kaum thematisiert. Den Betroffenen fällt es häufig schwer, über

Wie können Unternehmen ihre Mitarbeiter unterstützen?

Pflege-Checkliste. Checkliste für Mitarbeiter, mit deren Hilfe wichtige Punkte wie Situation des Pflegebedürftigen, persönliche Situation des Mitarbeiters, Gespräch mit der Führungskraft und Gespräch mit der Personalabteilung strukturiert werden können.

Mitarbeitergespräch. Im Mitarbeitergespräch das Thema Pflege von Angehörigen thematisieren und Unterstützung anbieten (flexible Arbeitszeiten, Verweis an Beratungsstellen etc.).

Beratung. Informationsmaterial zu Pflegeversicherung, Pflegestufen etc. zur Verfügung stellen und an entsprechende Beratungsstellen verweisen.

Information. Informationsveranstaltung zum Thema Pflege, Artikel in Mitarbeiterzeitung.

Ausführliche Informationen zum Thema Pflege in Sachsen sowie eine Pflegedatenbank bietet das Internetportal www.pflegenetz.sachsen.de.

das Thema mit dem Arbeitgeber oder den Kollegen zu sprechen und entsprechende Unterstützungsangebote in Anspruch zu nehmen. Das hat zur Folge, dass sich die Betroffenen überfordert fühlen und ihre Leistungsfähigkeit abnimmt. Konsequenzen, die nicht nur für den Betroffenen ein Problem darstellen, sondern mit denen auch die Arbeitgeber konfrontiert sind.

Einige Unternehmen bieten ihren Mitarbeitern bereits in diesem Bereich Unterstützung an, die von Beratungsangeboten, Informationsveranstaltungen, Entspannungskursen für pflegende Angehörige bis hin zur Notfallbetreuung von Pflegebedürftigen reicht. Doch in vielen Unternehmen – auch in Sachsen – steht das Thema noch am Anfang.



KRANKEN- UND ALTENPFLEGE GmbH

Meußlitzer Straße 55
01259 Dresden

Telefon 0351/201 31 48
Funk-Tel. 0172/349 76 45
E-Mail Krankenpflege-Richter@versanet.de

Leben, Lehren und Forschen

Gleitzeit ermöglicht den Mitarbeitern des Leibniz-Instituts für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden e. V. (IFW) die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Für viele junge Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Kriterium, das immer wichtiger wird. Doch viele Beschäftigte sehen sich auch zunehmend mit dem Thema Beruf und Pflege konfrontiert. Um im Wettbewerb um die Besten attraktiv zu bleiben, setzt das IFW Dresden auf eine Vielzahl von Angeboten, die sowohl Eltern mit Kindern als auch Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen unterstützen.

Das IFW Dresden bietet mit den bestehenden Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit, zu Teilzeit und zur Kinderbetreuung bereits gute Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Zum familienfreundlichen Institutsklima gehört auch, dass ein Still- und Wickelraum vorhanden ist, dass es ein reges kulturelles Institutsleben auch für Familienangehörige gibt, wie z.B. Neujahrskonzerte und die Nachmittage der Sommertage, und dass familienbedingte Beurlaubungs- und Teilzeitphasen kein Hindernis für die individuelle Personalentwicklung darstellen. Letzteres spielt gerade für den wissenschaftlichen Nachwuchs eine große Rolle, da hier die Phase der Familiengründung häufig mit einer wichtigen und jahrelangen

Qualifizierungsphase zusammenfällt. Darüber hinaus steht den Beschäftigten und Gästen im IFW ein Raum der Stille – das Silentium – als Zone der inneren Einkehr, des Gebets und der Meditation zur Verfügung.

Die gleitende Arbeitszeit ermöglicht es den Beschäftigten, Beginn und Ende ihrer täglichen Arbeitszeit den Bedingungen ihrer schöpferischen Arbeit sowie den persönlichen und familiären Bedürfnissen anzupassen. Bei akuten Notfallsituation, wie Krankheit des Kindes oder Pflegebedürftigkeit eines Angehörigen, können die Beschäftigten in Absprache mit ihren Vorgesetzten auch abweichende zeitlich befristete Regelungen treffen und bei Bedarf außerhalb des IFW arbeiten.

„Zukünftig sollen die Angebote für Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen weiter ausgebaut werden“, erklärt der kaufmännische Vorstand des IFW, Dr. Rolf Pfrengle. So können sich die Mitarbeiter im Intranet über entsprechende Dienstleistungen informieren und es wird eine direkte Verlinkung zum Pflegenetz Sachsen geben. Dienstleister aus dem Bereich Pflege, wie zum Beispiel die Lebenshilfe, werden zu den regelmäßig stattfindenden Präventionstagen eingeladen.

Im Porträt: Das Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung

Das Leibniz-Institut für Festkörper- und Werkstoffforschung Dresden e. V. (IFW) ist ein rechtlich selbstständiges außeruniversitäres Forschungsinstitut. Es ist Mitglied der Leibniz Gemeinschaft.

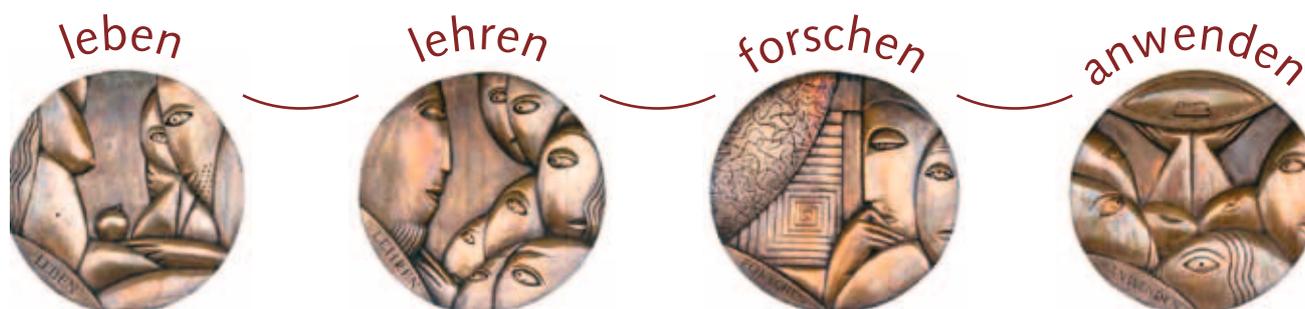
Das IFW betreibt moderne Werkstoffwissenschaft auf naturwissenschaftlicher Grundlage und spannt dabei einen Bogen vom Erkenntnisfortschritt auf den Gebieten Physik und Chemie bis zur technologischen Vorbereitung neuer Materialien und Produkte.

Zurzeit sind am IFW mehr als 600 Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Gastforscher aus aller Welt tätig. Im Juni 2010 hat das IFW das Zertifikat zum audit berufundfamilie erhalten.

Kontakt

IFW Dresden e.V.
Helmholtzstraße 20
01069 Dresden
Tel.: 0351 4659-160
www.ifw-dresden.de

Ansprechpartner:
Dr. h. c. Rolf Pfrengle (Kaufmännischer Direktor),
Gelia Preuß (Gleichstellungsbeauftragte)



Das audit berufundfamilie – Markenzeichen für familienfreundliche Unternehmen

Das audit berufundfamilie ist das marktführende Management-Instrument zur Förderung von Familienfreundlichkeit im betrieblichen Umfeld. Entwickelt von der Hertie-Stiftung verfolgt es das Ziel, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie dauerhaft und nachhaltig in die Unternehmensstrukturen zu integrieren. Erfolgreich auditierte Unternehmen erhalten das bundesweit anerkannte Zertifikat, mit dem sie sich als familienfreundliche Arbeitgeber am Markt positionieren können. Derzeit sind über 1.000 Zertifikate erteilt – und jährlich werden es mehr.

In Dresden sind das Forschungszentrum Dresden-Rossendorf, die Leibniz-Institute für Festkörper- und Werkstoffforschung (IWF) und für Polymerforschung (IPF), die Ostächsische Sparkasse und die Technische Universität Dresden sowie die Sächsischen Staatsministerien für Soziales, für Wirtschaft und Arbeit und für Wissenschaft und Kunst auditiert.

Der Auditierungsprozess selbst verläuft in einem standardisierten Verfahren, welches durch einen autorisierten Auditor in den Unternehmen umgesetzt und betriebsspezifisch ausgestaltet wird. In den Schritten Bestandsaufnahme, Strategieentwicklung und Festlegung von zukünftigen Maßnahmen bearbeitet das Verfahren acht Handlungsfelder: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Information und Kommunikation, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile / geldwerte Leistungen sowie Service für Familien. Sehr häufig spielen die Flexibilisierung der Arbeits-

zeit, die interne und externe Kommunikation der Angebote sowie die Unterstützung der Beschäftigten bei der Kinderbetreuung eine wichtige Rolle. Aber auch das Interesse am Thema Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und häuslicher Pflege von Angehörigen nimmt stetig zu.

Im Prozess werden konkrete, praktikable und der Unternehmensstruktur angemessene Lösungen gefunden. Ein Betriebskindergarten z.B. passt nicht zu jeder Firma, meist sind einfachere Angebote, wie z.B. Belegplätze oder Kooperationen, aber auch finanzielle Zuschüsse zu den Kinderbetreuungskosten – die auch noch steuer- und sozialversicherungsfrei sind – besser geeignet.

Nach erfolgreicher Begutachtung der Auditierungsunterlagen erteilt die berufundfamilie gGmbH das Zertifikat zum audit berufundfamilie. Im Ergebnis verfügt das Unternehmen nicht nur über ein öffentlichkeitssiegel, sondern auch über einen Ziel- und Maßnahmenkatalog, welcher innerhalb von drei Jahren umgesetzt wird. Nach diesem Zeitraum folgen die Überprüfung des Erreichten sowie die Bestätigung des Zertifikates.

In Sachsen sind derzeit 26 Unternehmen, Behörden und Hochschulen mit dem audit berufundfamilie ausgezeichnet. Das Land unterstützt die Auditierung von kleinen und mittleren Unternehmen auch finanziell, es werden über eine Förderung 50 Prozent der Kosten für die Auditierung übernommen.

Andrea Wagner





Förderung audit berufundfamilie

Die Sächsischen Staatsministerien für Soziales sowie Umwelt und Landwirtschaft haben gemeinsam eine Richtlinie zur Förderung von Vorhaben durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Zeitraum 2007–2013 erstellt. Die Mittel dienen vorrangig der Verbesserung der Chancengleichheit der berufsbegleitenden Qualifizierung sowie der Einführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Gefördert wird auch die Auditierung zum audit berufundfamilie.

Voraussetzung: Vorlage eines fachlich fundierten Konzeptes, das auch die Wichtigkeit des Vorhabens für die weitere Entwicklung der Familienfreundlichkeit der Unternehmen im Freistaat Sachsen aufzeigt, und die Vorlage eines Ablauf- sowie Kosten- und Finanzierungsplans.

Höhe der Förderung: Unternehmen bis 500 Beschäftigte werden bis zu 50 Prozent über ESF-Mittel gefördert. Die Förderung müssen die Unternehmen direkt bei der Sächsischen Aufbaubank beantragen.

Rechtsgrundlage ist die ESF-Richtlinie SMS/SMUL für die Förderperiode 2007-2013 (SächsABl. S. 1095), zuletzt geändert durch Richtlinie vom 6. April 2009 (SächsABl. S. 847).

Das Lokale Bündnis für Familie Dresden e.V. berät Sie gern zu den verschiedenen Fördermöglichkeiten.

Schreiben Sie uns: info@familie-dresden.de

audit berufundfamilie

Weitere Informationen erhalten Sie im Internet unter www.beruf-und-familie.de oder über Andrea Wagner, Auditorin für das audit berufundfamilie und das audit familiengerechte hochschule.

Kontakt

Andrea Wagner
[contura] Moderation, Training,
Projektmanagement
audit berufundfamilie
Telefon: 03448 701183
www.contura-audit.de

Alle Beschäftigten sollen in den Prozess eingebunden werden

Evelin Däberitz, Projektleiterin audit berufundfamilie im Sächsischen Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK), über das audit und dessen Umsetzung in die Praxis

Das SMWK hat erstmalig 2007 das Zertifikat zum audit berufundfamilie erhalten. Vor der Re-Auditierung im Jahr 2010 hatte das SMWK drei Jahre Zeit, die mit dem Auditor vereinbarten Ziele umzusetzen. In welchen Feldern bestand damals Handlungsbedarf?

Evelin Däberitz: Ausgangspunkt unserer Aktivitäten ist der weit gefasste Familienbegriff in unserem Ministerium. Wir verstehen unter „Familie“ die Wahrnehmung von auf Dauer angelegter sozialer Verantwortung für andere Menschen. Damit stellen wir sicher, dass wir mit unseren Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie neben den Beschäftigten mit Kindern auch jene im Blick haben, für die eine plötzlich notwendig werdende Notfallbetreuung von Familienmitgliedern und die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen relevant ist oder werden könnte. Handlungsbedarf bestand in den ersten drei Jahren insbesondere in den Feldern Arbeitszeit und Arbeitsorganisation sowie Information/Kommunikation.

Was wurde geändert, um die gesetzten Ziele zu erreichen?

Im Porträt: Das Sächsische Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst (SMWK)

Zu den Aufgaben des SMWK zählen die Förderung von Forschung und Lehre in den Hochschulen (Universitäten, Fach- und Kunsthochschulen, Berufsakademien), die Pflege der Kunst und Kultur (Museen, Bibliotheken, Theater, Orchester) und die Förderung außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (z.B. Max-Planck-, Helmholtz-, Leibniz und Fraunhofer-Institute). Darüber hinaus ist das SMWK für die Themen Technologiepolitik und Technologieförderung zuständig. Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde im Mai 2010 bestätigt. Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 181 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

Kontakt

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
Wigardstr. 17 • 01097 Dresden
www.smwk.sachsen.de

Ansprechpartnerin:

Evelin Däberitz (Projektleiterin audit berufundfamilie)
Telefon: 0351 564-6252

Evelin Däberitz: Eine ganz wesentliche und für die Beschäftigten unseres Ministeriums sofort spürbare Änderung war der Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung zur flexiblen Arbeitszeit. Die darin verankerten Regelungen erlauben es den Beschäftigten nun, ihre Arbeitszeiten weitgehend den individuellen Bedürfnissen anzupassen. Daneben wurde eine Dienstvereinbarung zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie abgeschlossen, nach der familiäre Belange bei der Urlaubsplanung, bei der Planung von Dienstreisen, sonstigen Terminen und Besprechungen zu berücksichtigen sind. So sollen zum Beispiel Besprechungen und Termine rechtzeitig angekündigt und ein Endzeitpunkt festgelegt werden – und dies sind nur zwei Beispiele.

Gab es bei der Re-Auditierung 2010 neue Zielsetzungen?

Evelin Däberitz: Unser Ministerium zielt mit der Re-Auditierung auf die Verstärkung der vorhandenen Angebote und die Entwicklung weiterer Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Angebote stellen einen Ausgleich zwischen dienstlichen Belangen und Beschäftigteninteressen her, sie sollen die Arbeitszufriedenheit und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stärken sowie die Entfaltung ihrer Leistungspotenziale ermöglichen. Ausgehend von den Ergebnissen einer Mitarbeiterbefragung, die wir vor einem Jahr zu den Themen Mitarbeiterzufriedenheit und Mitarbeitergesundheit durchgeführt haben, werden nun Maßnahmen entwickelt und umgesetzt, die diese Themenbereiche berühren. So sollen zum Beispiel Information und Kommunikation intern deutlich verbessert und das Gesundheitsmanagement weiter ausgebaut werden.

Die beiden bereits erwähnten Dienstvereinbarungen werden zurzeit durch eine Mitarbeiterbefragung evaluiert. Viele Fragen zur Passgenauigkeit der darin enthaltenen Regelungen sollen dabei sowohl aus der Sicht als Beschäftigter als auch – soweit zutreffend – aus der Sicht als Führungskraft beantwortet werden. Nach Vorliegen der Ergebnisse werden wir entscheiden, ob eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit erforderlich ist. In diesem Zusammen-

hang planen wir auch die Schaffung von Telearbeitsplätzen. Einige Aufgaben stehen natürlich fortlaufend auf der Tagesordnung. Die Kommunikation zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie nach innen und außen ist ebenso ein Dauerthema wie die Bereitstellung von Informationen über Serviceleistungen für Familien oder die Zusammenarbeit mit unseren Netzwerkpartnern im Verbund „Dresdner Netzwerk berufundfamilie“.

Eine familienbewusste Personalpolitik hat Erfolg, wenn alle Beschäftigten in den Prozess einbezogen werden. Wie gelingt das am SMWK?

Evelin Däberitz: Von hoher Bedeutung ist es, die Beschäftigten in die Anliegen und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie einzubinden. Detaillierte Informationen erhalten die Beschäftigten in Personalversammlungen, über das Intranet und aus unserem Newsletter. Die im Ministerium eingesetzte Projektgruppe setzt sich aus Beschäftigten aller Funktionsebenen zusammen und kann dadurch als Multiplikator wirken. Alle Beschäftigten können sich durch die Mitarbeiterbefragungen einbringen.

Welche Rolle spielen Ihrer Meinung nach Führungskräfte bei der Etablierung einer familienbewussten Personalpolitik?

Evelin Däberitz: Ohne aufgeschlossene und engagierte Führungskräfte kann dieser Prozess nicht erfolgreich sein. Deshalb ist es notwendig, dass die Führungskräfte die familienbewusste Personalpolitik positiv bewerten und deren Vorteile erkennen. In einer Fortbildungsveranstaltung haben sich unsere Führungskräfte bereits ausführlich mit dieser Thematik befasst, eine weitere Fortbildung wird derzeit vorbereitet.

Im Arbeitsalltag haben viele Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie direkte Auswirkungen auf die Arbeitsabläufe und die Arbeitsorganisation. Davon profitieren jedoch auch die Führungskräfte, denn auch sie sind gefordert, den Spagat zwischen hohen Arbeitsanforderungen und eigenen familiären Belangen zu schaffen.

Familienfreundlichkeit als Investition

Der REWE-Markt in Radebeul wurde als einer der ersten Supermärkte in Sachsen mit dem audit berufundfamilie ausgezeichnet

„Investition in die Zukunft“ nennt Frank Scharschuh, selbstständiger REWE-Kaufmann in Radebeul, die Zertifizierung zum audit berufundfamilie. Seine Rechnung ist plausibel: „Auf zufriedene Mitarbeiter folgen zufriedene Kunden und das wiederum trägt wesentlich zum Unternehmenserfolg bei.“ Das klingt zunächst einfach. Doch wie kann es gelingen, Mitarbeiter- und Unternehmensinteressen in Einklang zu bringen?

Aus seiner mehr als zehnjährigen Erfahrung als Markt-Inhaber weiß Frank Scharschuh: „Wenn wir den Mitarbeiter in seiner persönlichen Situation stärken, ist das im beiderseitigen Nutzen, sowohl für den Arbeitnehmer als auch den Arbeitgeber.“ Um alle Beschäftigten entsprechend ihren Lebenssituationen zu fördern und zu unterstützen, hat das 37-köpfige Team des Supermarktes im Rahmen der Auditierung gemeinsam verbindliche Ziele vereinbart.

Kernpunkt ist dabei die Organisation der Arbeitszeit, bei der die unterschiedlichen Lebensphasen der Mitarbeiter berücksichtigt werden. Konkret heißt das: Den Bedürfnissen

der Mitarbeiter mit Kind werden bei der Einsatzplanung ebenso Rechnung getragen wie denen der Mitarbeiter mit anderen familiären Belangen. Damit dies gelingt, wird von jedem Mitarbeiter zunächst ein Arbeitsprofil erstellt, in dem festgehalten wird, zu welchen Zeiten er verfügbar ist, über welche Qualifikationen er verfügt und in welchen Marktbereichen er dementsprechend einsetzbar ist. Anhand dieses Profils und des zu erwartenden Kundenaufkommens erarbeitet die Schichtleiterin dann den Einsatzplan. Dieser wird mindestens für zwei Wochen im Voraus erstellt, sodass die Beschäftigten ihre privaten Belange verbindlicher organisieren können.

Solch ein Einsatzplan ist aufwändig und die Planung erfolgt nicht immer ohne Reibung, denn bei Öffnungszeiten von 6 bis 22 Uhr ist es natürlich nicht immer möglich, allen Wünschen gerecht zu werden. Doch die Beschäftigten sind immer bemüht, gemeinsam eine Lösung zu finden. Im Team entscheiden und eigenverantwortlich handeln – das fordert die Mitarbeiter, bringt ihnen aber auch mehr Zeitsouveränität. Wichtig sei dabei vor allem, dass es



Frank Scharschuh bei der Zertifizierungsverleihung in Berlin

Im Porträt: REWE-Markt Scharschuh OHG

Aktuell sind im REWE-Markt Scharschuh OHG 37 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, vorwiegend in Teilzeit, vier Auszubildende und sechs Praktikanten tätig. Neben dem üblichen Sortiment bietet der Markt seit 2002 eine große Auswahl an Bioprodukten im gesamten Lebensmittel-Bereich. Im Mai 2010 wurde der Supermarkt als familienfreundliches Unternehmen mit dem audit berufundfamilie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung ausgezeichnet. Der Markt hat im gleichen Jahr das Siegel „Generationenfreundliches Einkaufen“ erhalten, das vom Deutschen Handelsverband verliehen wird.

Innerhalb des REWE-Konzerns arbeiten mehr als 90.000 Mitarbeiter in über 3.300 REWE Märkten. REWE bietet seinen Beschäftigten einen ausgedehnten Arbeitsschutz sowie zahlreiche betriebliche Gesundheitsförderungsmaßnahmen an und fördert insbesondere Projekte, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen, wie z.B. Elternzeit für Väter, die Wiedereingliederung nach der Elternzeit und Teilzeitstellen für Eltern.

Kontakt

REWE Markt Frank Scharschuh oHG
Meißner Straße 5 • 01445 Radebeul
Tel.: 0351 8306258
E-Mail: rewe.radebeul@t-online.de
www.rewe-radebeul.de
Ansprechpartner: Frank Scharschuh



Frank Scharschuh mit Mitarbeiterinnen

gerecht zugeht und für alle Beteiligten tragbare Kompromisse gefunden werden, betont Scharschuh.

Dem engagierten Kaufmann ist es wichtig, dass seine Mitarbeiter „nicht an Herzdrücken leiden“, und bestärkt sie darin, Probleme offen anzusprechen. Nicht für jeden sei dieser Führungsstil ohne Schwierigkeiten, so Scharschuh, aber am Ende bedeute es für alle einen großen Erfolg, wenn schwierige Situationen gemeinsam gemeistert wurden. Frank Scharschuh ist stolz auf das Zertifikat, denn für ihn ist die Auszeichnung „familienfreundlich“ kein von außen herangetragenenes Prädikat, sondern gelebte Unternehmenskultur und eine Herzensangelegenheit.



Väter in Elternzeit

Herausforderung und Chance für Unternehmen

Die Zahl der Väter in Elternzeit wächst beständig. Viele Männer verstehen heute ihre Rolle in der Familie nicht mehr nur als reine Ernährer, sondern möchten ihr Vatersein auch aktiv leben und mehr Zeit mit der Familie verbringen – Zeit, die sie vor einigen Jahren noch den Unternehmen zur Verfügung gestellt hätten.

Väter, die in Elternzeit gehen, stellen Unternehmen vor ganz neue Herausforderungen – Fachkräfte fehlen vorübergehend und die Arbeit muss neu organisiert werden. Viele Unternehmen stehen diesen Veränderungen noch weitgehend unvorbereitet entgegen. Oftmals herrscht in den Betrieben noch das alte Rollenmodell, in dem ungeachtet der gesellschaftlichen Veränderungen Väter in Elternzeit nicht vorkommen.

Dabei birgt eine väterfreundliche Unternehmenspolitik ein großes Potenzial. Unternehmen, die ihren Mitarbeitern glaubhaft kommunizieren, dass sie deren gelebte Vaterschaft unterstützen und achten, profitieren von einer höheren Motivation, halten Mitarbeiter in ihrem Unternehmen und schaffen sich einen Wettbewerbsvorteil bei der Gewinnung junger Talente. Darüber hinaus attestieren empirische Studien den engagierten Vätern ein verbessertes Zeitmanagement, mehr Effizienz und hohe soziale Kompetenz.

Drei Viertel aller Väter geben an, sie würden gerne mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen. Doch angesichts veralteter Rollenbilder trauen sich viele nicht, diesen Wunsch innerhalb des Unternehmens überhaupt zu äußern oder gar umzusetzen. Die Unternehmensleitung kann Väter hier unterstützen, indem sie Verständnis signalisiert und das Thema offen kommuniziert. Mitarbeiter sollten beispielsweise darüber informiert werden, welche Möglichkeiten sie in dieser Hinsicht haben und wie sich diese am besten mit den Bedürfnissen des Unternehmens in Einklang bringen lassen. Regelmäßige Mitarbeitergespräche oder das Einbinden von Vätern-Belangen in Team-Meetings können hier sinnvolle Maßnahmen sein.

Die Zahl der Väter in Elternzeit wird steigen. Das kommt den Vätern und Kindern zugute; aber auch Unternehmen, die dieser Situation unvoreingenommen begegnen, können von den neuen Voraussetzungen profitieren.



Die 20 Prozent Marke ist gerissen

Das Dresdner Projekt VIP unterstützt Väter in Elternzeit und fördert eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer

Fotowettbewerb VäterBilder,
Erika Hundhausen

War vor Jahren die Elternzeit durch Väter noch eine marginale Erscheinung von circa zwei Prozent, so ist in den letzten Jahren die Marke der 20 Prozent geknackt worden. Regional gibt es hierbei Unterschiede, in Sachsen haben jedoch im 3. Quartal 2009 bereits 24 Prozent der Väter die Elternzeit genommen; die Sachsen liegen damit laut Statistischem Bundesamt an dritter Stelle nach Bayern und Berlin.

Nunmehr sind zu diesem Thema nicht mehr allein die Väter und Familien gefragt Lösungen zu finden, die Elternzeit hat mittlerweile auch die Unternehmen erreicht. Dass dies nicht immer einfach ist und die Personalplanung vor neue Herausforderungen stellt, ist unbestritten. Merklich sind jedoch die vielen positiven Erlebnisse der Männer, die Elternzeit genommen haben und wieder in die Arbeit eingestiegen sind. So antworteten auf die Frage, ob in der Elternzeit gemachte Erfahrungen beruflich genutzt werden können, 48 Prozent mit Ja. Laut Stefan Reuß vom Berliner Institut für Sozialwissenschaftlichen Transfer (SowiTra) könnten insbesondere Väter in Berufen, die ein gutes Organisationstalent verlangen, durch die Elternzeit lernen, im Job gelassener zu bleiben und zielgerichteter zu arbeiten.

Was heißt das nun konkret für ein Unternehmen? Immer mehr Unternehmen erkennen, dass sich eine familienbewusste Personalpolitik positiv auf den Geschäftserfolg auswirkt. Die Berücksichtigung einer aktiven Vaterrolle sichert langfristig das wichtige Know-how der Mitarbeiter und trägt so maßgeblich zum Erfolg eines Unternehmens bei, denn eine mitarbeiterorientierte und familienbewusste Personalpolitik

- festigt die Motivation der Mitarbeiter,
- senkt die Fluktuations- und Krankheitsrate,
- sichert den Qualifikationserhalt,
- reduziert die Kosten für Personalrekrutierung,
- ermöglicht einen flexiblen und multifunktionalen Personaleinsatz,
- erhöht die Arbeitsproduktivität und stärkt so die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens.

„VIP Väter in Elternzeit“ ist ein neues Projekt, das durch die Landesdirektion Dresden gefördert wird und gerade diese Ressourcen Unternehmen vermitteln will. Ab 2011 wird es dazu eine Homepage geben, die Wissen und Unterstützung Vätern anbietet, die aber auch für



Unternehmen die wichtigsten Informationen zur Verfügung stellt. Darüber hinaus werden in einem Projektbeirat in den kommenden Jahren die nächsten Schritte geplant und begleitet, damit Beruf und Familie sich nicht für Väter ausschließen müssen und Unternehmen in der Region diesen Trumpf einsetzen können.

Holger Strenz

Unternehmen, die Fragen rund um die Väter-Elternzeit haben, können sich an das Projekt wenden.

VIP
Väter in Elternzeit
www.vip-in-dresden.de
kontakt@vip-in-dresden.de
Telefon: 0351 7966352



Studieren mit Kind

Studierende unterstützen bedeutet eine Investition in die Zukunft

Auf den ersten Blick scheint das Studium mit einem Kleinkind im Gegensatz zur Berufstätigkeit leichter zu bewältigen zu sein. Schließlich können die Seminare und Vorlesungen relativ frei gewählt und zur Not auch ins nächste Semester geschoben werden. Und wenn bei der Kinderbetreuung spontan eine Lücke auftritt, lässt der Studentenvater oder die Studentenuhr einfach mal eine Vorlesung ganz ausfallen.

So weit, so theoretisch. In der Praxis sieht das Studentenleben mit Kind allerdings oft anders aus. Denn eine normale Arbeitswoche ist auch im Studium mit 40 bis 50 Wochenstunden angesetzt. Schließlich arbeitet ein Student ja nicht nur, wenn er Vorlesungen, Seminare und Übungen besucht – die meisten Kurse müssen Zuhause vor- oder nachbereitet werden. Auch vor Prüfungen müssen Studenten meist ein erhebliches Lernpensum bewältigen, für das sie Zeit in der Bibliothek und in Lerngruppen verbringen müssen.

Und nicht zuletzt braucht ein Kind mehr als nur die nötigste Aufmerksamkeit und einige Mahlzeiten am Tag. Vor allem in den ersten Lebensjahren benötigen Kinder viel Liebe und Zuwendung – und das braucht

Zeit und Eltern, die nicht jeden Tag von einer Veranstaltung zur nächsten hetzen und sich am Abend nur noch ein gemütliches Bett wünschen. Da sich die Eltern dieser Situation bewusst sind und sie natürlich die meiste Zeit des Tages mit ihrem Kind verbringen wollen, leidet das Studium oft unter der Doppelbelastung.

Mehr Flexibilität als im späteren Berufsleben

Dennoch entscheiden sich einige junge Menschen auch ganz bewusst dazu, bereits während dem Studium ein Kind zu bekommen. Denn auch wenn der Arbeitsaufwand vor allem durch die Umstellung auf Bachelor- und Masterstudiengänge nicht zu unterschätzen ist, bietet ein Studium de facto mehr Flexibilität und Freiheit



als eine starre 40-Stunden Arbeitswoche. Auch die Elternzeit lässt sich meist leichter in ein Studium integrieren als in das spätere Berufsleben.

Und nicht zuletzt bringen junge Mütter und Väter, die bereits mit einem Kind in das Berufsleben starten, zwei besondere Qualifikationen mit. Denn die Tatsache, dass sie ihr Studium als junge Eltern erfolgreich absolviert haben, zeigt, dass sie über ein solides Zeitmanagement verfügen und sich gut strukturieren und organisieren können – genau diese Eigenschaften fehlen kinderlosen Studenten in vielen Fällen. Außerdem stellt für die jungen Eltern auch der Spagat zwischen Job und Privatleben wahrscheinlich eine weniger große Herausforderung dar – denn sie kennen es ja nicht anders.

Die Rahmenbedingungen in Dresden stimmen

Studenten sind für Sachsen und die wirtschaftliche Region Dresden ein wichtiger Faktor. Denn wenn ein Studium mit Kind nicht zu realisieren ist, wird sich der Fachkräftemangel in Zukunft noch verschärfen: Schließlich ist die Universität eine der wichtigsten Schmieden für gut ausgebildete und motivierte junge Fachleute. Vor diesem Hintergrund müssen junge Studierende mit Kind ebenso wie Familien in der Berufswelt bestmöglich unterstützt werden.

In Dresden sieht die Situation für Studierende mit Kind bereits heute prinzipiell nicht schlecht aus, doch viele Angebote sind noch ausbaufähig. Vor allem die TU Dresden und

das Studentenwerk haben in den letzten Jahren zahlreiche familienfreundliche Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt. Dazu gehören unter anderem eine möglichst flexible Kinderbetreuung und die Schaffung von Beratungsstellen, die den Studenten im Alltag Orientierung bieten können und sie gegebenenfalls an Hilfsangebote weiterleiten. Im Rahmen ihrer erneuten Auditierung als „familienfreundliche Hochschule“ im Jahr 2010 plant die TU Dresden für die Zukunft einen Ausbau ihrer Angebote, zum Beispiel durch die Möglichkeit, in Teilzeit zu studieren.

INFO

In Deutschland bestreiten derzeit etwa 94.500 Studenten ihr Studium mit einem oder mehreren Kindern – circa fünf Prozent aller Studierenden. Aus einer Sozialerhebung unter Studenten geht außerdem hervor, dass mehr Frauen als Männer bereits im Studium ein Kind versorgen. 89 Prozent der Studierenden mit Kind sind verheiratet oder in einer festen Beziehung, der Anteil der Alleinerziehenden beträgt rund sieben Prozent.

Die Studie zeigt weiterhin, dass in den neuen Bundesländern mehr junge Menschen mit Kind studieren: Der Prozentsatz liegt hier bei sieben Prozent. Dieser Unterschied ergibt sich mit großer Wahrscheinlichkeit aus der Tatsache, dass junge Eltern im ehemaligen Osten stärker akzeptiert sind und zudem mehr Betreuungsplätze für Kleinkinder zur Verfügung stehen.

Die Sozialerhebung führen das Bundesministerium für Bildung und Forschung und das Deutsche Studentenwerk alle drei Jahre unter den Studenten in Deutschland durch.

Studenten sind für Sachsen und die wirtschaftliche Region Dresden ein wichtiger Faktor. Schließlich ist die Universität eine der wichtigsten Schmieden für gut ausgebildete und motivierte junge Fachleute.



Foto: Campusbüro Uni mit Kind

Im Porträt: Das Studentenwerk Dresden

Die über 500 Mitarbeiter/innen des Studentenwerks Dresden betreuen heute mehr als 47.000 Studierende von neun Hochschulen in Dresden, Zittau und Görlitz. Unter dem Motto „Service rund ums Studium“ gestaltet das Studentenwerk den Lebensraum Hochschule aktiv mit – sei es als Träger der Mensen, als Vermittler von Wohnheimplätzen oder als Ansprechpartner in Sachen Studienfinanzierung. Weiterhin bietet das Studentenwerk vielfältige Beratungsmöglichkeiten an.

Die Vereinbarkeit von Studium und Familie ist beim Studentenwerk natürlich ebenfalls ein großes Thema, für das ständig neue Angebote entwickelt werden. So gibt es seit Kurzem eine Kinderbetreuung bei Hochschulkongressen.

Seit September 2010 ist das Studentenwerk Dresden gemeinsam mit der TU Dresden Mitglied im best practice Club „Familie in der Hochschule“, der von der Robert-Bosch-Stiftung und dem Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) gefördert wird.

Eine kürzlich durchgeführte Umfrage im Campusbüro Uni mit Kind verdeutlicht, wie wertvoll die dort geleistete Arbeit im Alltag zwischen Studium und Familie ist. Viele befragte Studentinnen lobten besonders die Möglichkeit, mit anderen jungen Müttern in Kontakt zu kommen und sich austauschen zu können. Auch die zahlreichen vom Campusbüro veranstalteten Seminare und Infoabende werden gerne angenommen und helfen den Studentinnen mit Anregungen im Alltag weiter. Neben dem flexiblen Betreuungsangebot schätzen die Studentinnen außerdem die „nette Atmosphäre, damit einem zuhause nicht die Decke auf den Kopf fällt“.

Kontakt

Studentenwerk Dresden

Anstalt des öffentlichen Rechts
Fritz-Löffler-Str. 18 • 01069 Dresden
Tel.: 0351 4697-50
Fax: 0351 4718154
info@swdd.tu-dresden.de
www.studentenwerk-dresden.de

Zwischen Windeln, Vorlesung und Hausarbeit

Auch mit Familie kann das Studium gemeistert werden – dabei unterstützt das Studentenwerk Dresden

Studierende mit Kindern haben es leicht: Sie haben in den meisten Fällen keine festen Arbeitszeiten, die Uni beginnt selten vor zehn Uhr morgens und eine Vorlesung kann man ja zur Not auch mal ausfallen lassen... So lautet zumindest das gängige Vorurteil. Doch die Praxis sieht oft anders aus: Im Alltag ist ein Höchstmaß an Flexibilität gefragt.

Damit der Spagat zwischen akademischer Laufbahn und Kindererziehung gelingt, bietet das Studentenwerk vielfältige Hilfsangebote und Unterstützung im Alltag an.

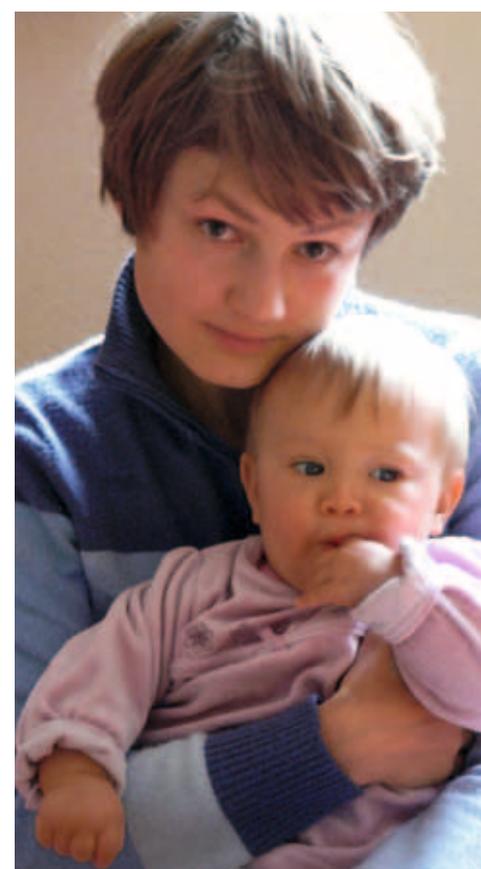
Das Studentenwerk betreibt zwei Kindertageseinrichtungen mit insgesamt 230 Plätzen, in denen Kinder bereits ab acht Wochen betreut werden, damit die Eltern schnell wieder ins Studium einsteigen können. In den Studentenwohnheimen gibt es auch Wohnraum für studentische Familien.

Schwangere Studentinnen erhalten auf Antrag eine Schwangerenbeihilfe und Freitischmarken für die Mensen. Studierende mit Kindern können an speziellen Kursen und Workshops teilnehmen und finden auch ganz konkrete Hilfe für den Alltag.

In direkter Zusammenarbeit mit der TU Dresden hat das Studentenwerk im Jahr 2007 außerdem ein innovatives Projekt ins Leben gerufen – das „Campusbüro Uni mit Kind“. Hier finden Studierende Ansprechpartner/innen für all ihre Fragen rund um das Studium mit Kind. Doch auch aus anderen Gründen ist das Campusbüro in den letzten Jahren zu einer beliebten Anlaufstelle avanciert. Es beherbergt eine Ruheoase und ein Spielzimmer und eignet sich daher ideal für einen kleinen Zwischenstopp in der Freistunde, um zu stillen oder

seinem Nachwuchs den wohlverdienten Mittagsschlaf zu gönnen. Das Campusbüro verwaltet auch eine Internet-Tauschbörse für Kindersachen und unterstützt Elterninitiativen.

Seit April 2008 betreibt das Studentenwerk die Kurzzeitbetreuungseinrichtung „Campus-Nest“, die studierenden Eltern eine äußerst flexible Betreuung ermöglicht – max. 14 Stunden pro Woche können hier Studierende ihre Kinder betreuen lassen. Die Betreuungszeiten werden in Blöcken von zwei Stunden angeboten.



Studium, Forschung, Lehre und Familienfreundlichkeit im Porträt: Die Technische Universität Dresden



Dipl.-Ing. Harald Michler mit Tochter Leonie nimmt die Glückwünsche von Prof. Manfred Curbach entgegen

Foto: Ulrich van Stipriaan

Im Jahr 2007 hat die TU Dresden das Grundzertifikat audit familien-gerechte hochschule erworben und schloss damit eine dreijährige Zielvereinbarung mit der berufund-familie gGmbH ab. Das audit unter-stützt als strategisches Management-instrument eine familienbewusstere Hochschulpolitik für die rund 35.900 Studierenden und 6.697 Beschäftig-ten der TU Dresden und konzentriert sich dabei auf die Handlungsfelder Arbeitszeit, Arbeitsort, Personal-entwicklung, Führungskompetenz, wissenschaftliche Qualifizierung und Studienbedingungen sowie Service für Familien.

Im Fokus stehen dabei insbesondere die Gewinnung von hochqualifizier-ten Beschäftigten und Studierenden, eine verbesserte Arbeits- und Stu-diensituation für Beschäftigte und Studierende mit familiären Verpflich-tungen sowie die Bündelung und Kommunikation des Angebots fami-lienbewusster Maßnahmen der TU Dresden. Familienfreundlichkeit an

der TU Dresden ist nicht nur ein Lip-penbekenntnis. So wurde die Verein-barkeit von Karriere und Familie so-wohl im Leitbild als auch im Gleich-stellungskonzept der TU Dresden verankert. Außerdem wird jedes Jahr in einem Wettbewerb die familien-freundlichste Einrichtung der TUD gesucht und mit einem Preis von 1000 Euro prämiert. Doch es gibt noch zahlreiche weitere familien-freundliche Maßnahmen, auf die die TU Dresden stolz ist:

- Berücksichtigung des Themas Verein-barkeit von Studium mit Kind sowie Pflege von Angehörigen in der Musterprüfungsordnung
- Merkblatt zu „Schwangerschaft, Mutterschutz, Elternzeit, Pflege von Angehörigen“
- Einrichtung und Finanzierung von 18 Kita-Plätzen im Rahmen eines SFB
- Campusbüro „Uni mit Kind“ mit Beratungs- und Kursangeboten (Kooperationseinrichtung von TU Dresden und Studentenwerk)
- Kurzzeitbetreuung im Campusnest (Betreiber: Studentenwerk)

- Einrichtung von Ruheräumen (Liege- und Stillräume) sowie Schaffung von Wickel-möglichkeiten

Mit der Re-Auditierung hat sich die TU Dresden zum Ziel gesetzt, bis 2013 die bereits vorhandenen Maßnahmen zu verstetigen sowie die neuen Vorhaben und Maß-nahmen umzusetzen. Zu diesen zählen insbesondere eine neue verbindliche Regelung zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung, die Verankerung der Vereinbarkeitsförderung als Führungsaufgabe, der Ausbau der Kita-Angebote (insbesondere Schaffung von Belegplätzen) sowie die Absicherung der Kinderbetreuung bei Tagungen und Kongressen und eine verstärkte Netzwerkarbeit im Verbund „Dresdner Netzwerk audit berufundfamilie“ (SMWK, TU Dres-den, Leibniz-Institute für Festkörper- und Werkstoffforschung sowie für Polymerforschung, Forschungszent-rum Dresden-Rossendorf e. V.)

Auf den Internetseiten „Uni mit Kind“ und des Campusbüros Uni mit Kind sowie des Referats Gleichstel-lung von Frau und Mann können weitere Informationen über die ein-zelnen Ziele und Maßnahmen der TU Dresden nachgelesen werden.

Kontakt

**Dipl.-Soz. Dörte Görl-Rottstädt
Projektkoordinatorin audit
familiengerechte hochschule
Technische Universität Dresden**

Referat Gleichstellung von Frau und Mann
01062 Dresden

Tel.: (0351) 463-36423

Fax: (0351) 463-33296

E-Mail: Doerte.Goerl-Rottstaedt@tu-dresden.de

• audit familiengerechte hochschule:
www.uni-mit-kind.de

• Campusbüro Uni mit Kind:
www.tu-dresden.de/campusbuero

• Referat Gleichstellung von Frau und Mann:
www.tu-dresden.de/gleichstellung

In den Händen der nächsten Generation liegt die Zukunft – das weiß doch jedes Kind! Doch der demografische Wandel lässt für kommende Generationen schwierige Aufgaben ahnen. Denn die Gesellschaft wird immer älter.

Die Lokalen Bündnisse für Familie – eine Erfolgsgeschichte

Die Lokalen Bündnisse für Familie arbeiten vor Ort an Lösungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mittlerweile engagieren sich bundesweit mehr als 13.000 Akteure, darunter 5.000 Unternehmen, für eine nachhaltige Familienpolitik und haben bisher rund 5.200 Projekte von und für Familien ins Leben gerufen.

Jedes Bündnis ist ein partnerschaftliches Netzwerk, in dem Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Verbände und Vereine gemeinsam Projekte initiieren, die Eltern dabei unterstützen, Beruf und Familie besser in Einklang zu bringen. So fördern die Lokalen Bündnisse beispielsweise die Betreuung von Kindern unter drei Jahren, organisieren Ferienbetreuung für Schulkinder, helfen beim Wiedereinstieg in den Beruf, unterstützen Berufstätige mit pflegebedürftigen Angehörigen oder setzen sich für das Miteinander der Generationen ein.

Die Stärke der Lokalen Bündnisse liegt dabei in dem gemeinschaftlichen Engagement von Bündnispartnern aus

vielen gesellschaftlichen Bereichen. Durch konkrete, auf den unmittelbaren Bedarf zugeschnittene Angebote tragen sie dazu bei, die Infrastruktur für Familien in den Städten und Gemeinden weiter zu verbessern und Zeit für Familien zu schaffen.

Die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ wurde 2004 vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend ins Leben gerufen und hat seitdem eine beachtliche Erfolgsgeschichte hinter sich. Heute gibt es Lokale Bündnisse an über 600 Standorten in ganz Deutschland.

Das Lokale Bündnis für Familie in Dresden e.V. engagiert sich als Zusammenschluss verschiedenster Vertreter aus Wirtschaft, Bürgerschaft, Wissenschaft, Vereinen und Politik seit 2005 für die Kinder- und Familienfreundlichkeit der Landeshauptstadt von Sachsen.

Ausführliche Informationen zur Arbeit der Lokalen Bündnisse finden Sie unter www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de.





Wenn Wirtschaft auf Familie trifft ...

Die Gründung des Lokalen Bündnisses für Familie Dresden e.V.

Im Frühjahr 2005 trafen sich Mitglieder der Wirtschaftsunioren Dresden e.V. und andere Interessierte im Rahmen des Arbeitskreises „Politik“ in der Dresdner Neustadt, um über das Thema Familie zu diskutieren. Kinderbetreuung, Bildung, Teilzeitarbeit und die Pflege von Angehörigen – das waren nur einige Themen, die in dieser Runde zur Sprache kamen. Alle Beteiligten waren sich einig – es gab noch einiges zu tun in Dresden.

Deshalb folgten weitere Treffen, in denen in engagierten Debatten die besprochenen Themen konkretisiert wurden. Um von Beginn an auch den Austausch mit öffentlichen Entscheidungsträgern zu suchen, wurden zu den Zusammenkünften regelmäßig Vertreter aus Politik, der Kommune und den Verbänden eingeladen. Im Ergebnis dieser Gespräche wurde beschlossen, der Arbeitsinitiative der Wirtschaftsunioren Dresden e.V. einen eigenen Namen zu geben. Daraufhin erarbeiteten die Initiatoren Frank Wießner, Michaela Tews, Martin Jetter, Kathrin Rasim, Mario Mühle, Heike Kirsch, Jan Schumann

und Grit Grünewald grundsätzliche Handlungsfelder, in denen sich die Gruppe zukünftig engagieren wollte: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Bildung, Bewusstseinsstärkung für Familie und Stadtentwicklung sollten die thematischen Schwerpunkte der Arbeit bilden.

Zur Gründungsveranstaltung am 01. September 2005 wurden Vertreter aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Verbänden und Vereinen sowie Dresdner Bürger eingeladen. Es kamen über 80 Gäste, um die Grußreden der damaligen Bundesfamilienministerin Renate Schmidt und dem Hauptgeschäftsführer der IHK Dresden, Herrn Dr. Hamann zu erleben. Bei der folgenden Podiumsdiskussion wurden die zukünftigen Handlungsfelder vorgestellt und mit Kai Simons, Professor am Max-Planck-Institut Dresden, Bernhard Müller, Professor am Institut für ökologische Raumentwicklung, Claudia Wolle, Personalchefin der Ardenne Anlagentechnik sowie Vertretern der Wirtschaftsunioren erörtert. Im Anschluss folgten persönliche Gespräche mit interessierten Gästen, in denen die Handlungsfelder lebhaft diskutiert und mit konkreten Vorstellungen gefüllt wurden.

Im darauf folgenden Jahr wurde der Verein des Lokalen Bündnisses für Familie Dresden gegründet.

Beraten, informieren, netzwerken

Die Themen und Projekte des Lokalen Bündnisses für Familie Dresden e.V. sind zahlreich und breit gefächert. Doch wir haben noch viel vor...

Unsere Vision ist es, dass es Dresden bis 2020 gelingt, sich in Deutschland als familienfreundlicher Arbeits- und Lebensort bekannt zu machen.

Seit seiner Gründung hat sich das Lokale Bündnis für Familie Dresden e.V. zu einer wichtigen Plattform in Sachen Familienfreundlichkeit entwickelt. Nicht ohne Stolz können wir sagen, dass wir als Lokales Bündnis den Standortfaktor „Familienfreundlichkeit“ in Dresden erstmals in Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit zum Thema gemacht haben.

Seit 2008 ist das Lokale Bündnis für Familie Dresden e.V. Mitglied in der Allianz für Familien, ein Zusammenschluss von Partnern aus Politik und Wirtschaft, dem u.a. die Sächsischen Staatsministerien für Soziales und Verbraucherschutz, für Wirtschaft und Arbeit und für Kultur und Sport, die Vereinigung der Sächsischen Wirtschaft, der Unternehmerverband Sachsen, der Handelsverband Sachsen, die sächsischen Industrie- und Handelskammern sowie die Handwerkskammern angehören.

Unsere Vision ist es, dass es Dresden bis 2020 gelingt, sich in Deutschland als familienfreundlicher Arbeits- und Lebensort bekannt zu machen. Wir möchten daher Unternehmen und Institutionen dafür gewinnen, sich für Familien in der Gesellschaft und im Arbeitsleben zu engagieren. Denn wer sich heute um die Zukunft kümmert, wird morgen davon profitieren.

Die wichtigsten Ziele des Bündnisses im Überblick:

- Verbesserung der Familien- und Kinderfreundlichkeit als Standortfaktor für die langfristige wirtschaftliche Entwicklung der Stadt
- gesicherte, qualitativ hochwertige und flexible Kindertagesbetreuung mit differenzierten Betreuungsangeboten bei geringeren Kosten
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Erhöhung der Bildungschancen für Kinder aus sozial schwachen Familien
- qualitative Verbesserungen in Schulen, Jugendkultur und Freizeitbereich
- Sicherung von Erziehungshilfen und Beratung
- selbstverständlichere Partizipation von Familien am gesellschaftlichen Leben
- nachhaltige Siedlungsstrukturen und ein familienfreundliches Umfeld
- familienorientierte Stadterneuerung unter Berücksichtigung des demografischen Wandels in Planung und Politik

Projekte und Initiativen, die das Lokale Bündnis bereits erfolgreich umgesetzt hat

Vortragsreihe „Das Lokale Bündnis im Gespräch“ und Podiumsdiskussionen

In unserer Gesprächsreihe „Das Lokale Bündnis im Gespräch“ erörtern und diskutieren regelmäßig Experten aus Praxis und Wissenschaft verschiedene Themen der Familienpolitik. Das lokale Bündnis für Familie organisiert außerdem Podiumsdiskussionen zu aktuellen politischen Fragen oder nimmt im Podium daran teil.

Familienkrippe

In manchen Stadtteilen von Dresden ist es noch immer schwierig, eine qualitativ gute Betreuung für Kinder unter drei Jahren zu erhalten. Das Konzept der Familienkrippe als einer sehr flexiblen Form der betriebsnahen Kinderbetreuung wurde vom Lokalen Bündnis für Familie in Zusammenarbeit mit der Stadt Dresden erstmals eingeführt. Es ermöglicht vor allem kleinen Unternehmen eine kostengünstige, flexible, betriebs-





nahe Alternative. Im Jahr 2009 wurde die erste Familienkrippe in Striesen eröffnet (siehe Seite 14).

Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur Dresden

Zusammen mit der Gleichstellungsbeauftragten und dem Arbeitgeberservice der Arbeitsagentur veranstaltete das Lokale Bündnis für Familie Dresden e.V. im November 2010 eine Veranstaltung zum Thema Gewinnung von Fachkräften und Sensibilisierung von Unternehmen für das Thema Vereinbarkeit.

Projekte, die das Lokale Bündnis in naher Zukunft plant:

Unternehmenswettbewerb für familienbewusste Unternehmen in Dresden

Eine familienbewusste Arbeitswelt ist die Voraussetzung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Lokale Bündnis für Familie unterstützt die Initiative der Stadt, einen eigenen Dresdner Wettbewerb ins Leben zu rufen, bei dem das familienfreundlichste Unternehmen Dresdens gekürt werden soll.

Entwicklung einer Teilzeitbörse für Hochqualifizierte

Mit dem Online Stellenportal für hoch qualifizierte Arbeitskräfte, das den Arbeitstitel „Flexperten-Sachsen“ trägt, soll den Folgen des steigenden Mangels an Fachkräften in Sachsen konkret begegnet werden. Das Portal ist als eine innovative Berufsplattform für Jobs mit zeitlich flexiblen oder begrenzten Kontexten mit hoher Qualifikation geplant. Ob Teilzeitarbeit, Freelancer, Projektmitarbeit oder Drei-Tage-Woche – auf der Plattform können Unterneh-

men kostenlos ihren Bedarf inserieren und Arbeitnehmer ihr Stellengesuch veröffentlichen. Ein derartiges Projekt existiert bundesweit noch nicht – es könnte also als Pilotprojekt für andere Bundesländer fungieren. Auch die Information und die Beratung bei der Einführung von qualifizierten Teilzeitstellen sind Teile des Projektes. Das Projekt soll in Zusammenarbeit mit dem Sächsischen Sozialministerium durchgeführt werden und ist für 2011 geplant.

Programm zur lokalen Mitarbeiterunterstützung für KMU

Das Lokale Bündnis für Familie plant ein Lokales Mitarbeiterunterstützungsprogramm, welches aus einem Netzwerk lokaler Anbieter bestehen soll. Dieses soll für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) in Dresden und Region eine persönliche, individuelle Beratung zur Verfügung stellen, die auf kurzem Wege für Mitarbeiter mit persönlichen Problemen, aber auch für Personalverantwortliche gut erreichbar ist (siehe Interview mit Martin Jetter, Seite 25).



Podiums- diskussion zur Situation der Kinderbetreu- ung in Dresden

Veranstaltung „Familien- bewusst führen“



Warum wir ein starkes Bündnis in Dresden brauchen

**Warum Unternehmen,
Institutionen und Kommunen
Bündnismitglieder werden sollten**

Nachhaltige Lösungen für mehr Familienfreundlichkeit vor Ort – dafür setzt sich das Lokale Bündnis für Familie Dresden e.V. ein. Besonders für kleine und mittlere Unternehmen bietet die Mitgliedschaft im Bündnis besondere Chancen: Im Verbund lassen sich familienfreundliche Maßnahmen umsetzen, die für ein einzelnes Unternehmen kaum zu schultern sind. Dazu gehört beispielsweise die Schaffung flexibler Betreuungsmöglichkeiten für Kinder, Beratung für pflegende Mitarbeiter mit Kindertageseinrichtungen oder EAP Programme. Viele Unternehmen unterstützen Lokaler Bündnisse, da die Schaffung einer familienbewussten Arbeitswelt im Hinblick auf die demografische und ökonomische Entwicklung in unserem Land eine

zentrale Zukunftsaufgabe ist. Und die familienbewusste Unternehmensführung lohnt sich: Wenn Beschäftigte mit Familienpflichten besser integriert werden, dann sichert das Dresden ein wichtiges Fachkräftepotenzial.

Wir würden uns freuen, wenn wir in Dresden ein starkes Bündnis mit einem großen Netzwerk schaffen könnten. Helfen Sie mit und werden Sie Mitglied im Lokalen Bündnis für Familie Dresden e.V.

Wie Sie die Arbeit des Lokalen Bündnisses unterstützen können

Im Lokalen Bündnis für Familie Dresden e.V. können sich interessierte Privatpersonen, Unternehmen, Behörden und Vereine auf verschiedene Art und Weise engagieren. Mit einem jährlichen Mitgliedsbeitrag (ab 150 Euro für Unternehmen) oder einer einmaligen Spende können Sie helfen, die Projekte des Lokalen Bündnisses zu finanzieren, oder Sie unterstützen uns durch Ihre aktive Mitarbeit, Ihre Ideen und Anregungen. Wir freuen uns über jeden Beitrag. Weitere Informationen zur Mitgliedschaft sowie den Aufnahmeantrag finden Sie im Internet unter www.familie.dresden.de

Kontakt

Lokales Bündnis
für Familie Dresden e.V.
Comeniusstraße 50
01309 Dresden
E-Mail: info@familie-dresden.de
www.familie.dresden.de



Aufnahmeantrag



Mit Wirkung ab 1. _____ beantrage(n) ich (wir) die Mitgliedschaft im

Lokalen Bündnis für Familie – Dresden e.V.

Name / Firma _____

Straße _____

PLZ / Ort _____

Beruf / Branche _____

Ansprechpartner _____
(bei Firma)

Telefon _____ Mobil _____

Fax _____ E-mail _____

Homepage _____

Beitragszahlung: Lastschrift Rechnungsstellung

Die Rechte und Pflichten der Mitglieder sind in der Vereinssatzung geregelt.
Mit Unterzeichnung des Aufnahmeantrages erkenne ich diese an.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____

Ermächtigung zum Einzug des Mitgliedsbeitrages

Ich ermächtige das „Lokale Bündnis für Familie – Dresden e.V.“ widerruflich, den von mir / uns zu entrichtenden jährlichen Mitgliedsbeitrag bei Fälligkeit zu Lasten meines / unseres Kontos

Nummer: _____

bei _____

(genaue Bezeichnung des kontoführenden Kreditinstitutes)

Bankleitzahl _____

durch Lastschrift einzuziehen.

Wenn mein / unser Konto die erforderliche Deckung nicht aufweist, besteht seitens des kontoführenden Kreditinstitutes (s.o.) keine Verpflichtung zur Einlösung. Teileinlösungen sind im Lastschriftverfahren nicht möglich.

Ort / Datum _____ Unterschrift _____



IMPRESSUM

Herausgeber:

Lokales Bündnis für Familie Dresden e.V.
Frank Wießner (Vorsitzender)
Comeniusstr. 50, 01309 Dresden
Telefon: 0351 4279930
Fax: 0351 4279931
E-Mail: info@familie-dresden.de
www.familie.dresden.de

in Zusammenarbeit mit:

mediaprint infoverlag gmbh

Änderungswünsche, Anregungen und
Ergänzungen für die nächste Auflage dieser
Broschüre nimmt das Lokale Bündnis für

Familie Dresden e.V. entgegen. Titel, Um-
schlaggestaltung sowie Art und Anordnung
des Inhalts sind zugunsten des jeweiligen
Inhabers dieser Rechte urheberrechtlich
geschützt. Nachdruck und Übersetzungen in
Print und Online sind – auch auszugsweise –
nicht gestattet.

Redaktion: Constanze Elgleb,
c.elgleb@eq-familienmanagement.de

Quellennachweis:

12Foto@Fotolia.de, Titelseite
Jacek_Chabraszewski@Fotolia.de, S. 8

■ PUBLIKATIONEN ■ INTERNET ■ KARTOGRAFIE ■ WERBEMITTEL

mediaprint infoverlag gmbh
Lechstraße 2 • D-86415 Mering
Tel. +49 (0) 8233 384-0
Fax +49 (0) 8233 384-103
info@mediaprint.info
www.mediaprint.info
www.alles-deutschland.de



01067015 / 1. Auflage / 2010

FREIE
WALDORFSCHULE
DRESDEN



Was ist so anders an der Waldorfschule? Eigentlich nichts und doch alles. Unterrichtsinhalte, Stundenplan und Methodik richten sich konsequent nach den entwicklungspsychologischen Notwendigkeiten und erwachsenen Fähigkeiten der jeweiligen Altersstufe.

Der Unterrichtsstoff wird mit der Einstellung gelehrt, dass der junge Mensch durch den Stoff in seiner Entwicklung gefördert wird und die Wahrnehmung der Welt sich zunehmend differenziert.

Freie Waldorfschule Dresden, Marienallee 5, 01099 Dresden
Telefon 0351 89937-0, info@waldorfschule-dresden.de

**Infos zur Schule
und zum Jubiläumsjahr 2010 unter
www.waldorfschule-dresden.de**

Medienkompetenz für Alle -
vom Hörspiel bis zur digitalen Schnitzeljagd

- Alle Altersgruppen
- Projekte, Kurse, Fortbildungen und Informationsveranstaltungen
- Förderung des kreativen Umgangs mit Medien
- Trickfilm, Radio, Fernsehen, Computer und Internet
- kulturelle Bildung mit Neuen Medien



Medienkulturzentrum Dresden e. V.
Schandauer Straße 64
01277 Dresden
Telefon: 0351 / 31540670
post@medienkulturzentrum.de
www.medienkulturzentrum.de



Musikschule Fröhlich
Kornrad Börner

**Musikalische Früherziehung
ab 18 Monaten**

Berggartenstr. 23a · 01277 DD
Tel. 0351 3360216
E-Mail: k.boerner@t-online.de



Der Ratgeber für den Schulbeginn

- Spiel, Spaß & Sport
- So fühlt sich Ihr Kind wohl
- Der Alltag in der Grundschule
- Tipps für einen guten Schulstart

mediaprint infoverlag gmbh
Lechstraße 2 | 86415 Mering | Telefon: 08233 384-0
E-Mail: info@mediaprint.info | www.mediaprint.info





ERSTKLASSIGE SCHULBILDUNG ...

... ab der 5. Klasse in der Mittelschule und dem Allgemeinbildenden Gymnasium der HOGA Schloss Albrechtsberg!

Unsere Vorteile:

- kleine Klassen
- Förderung individueller Begabungen
- vielfältige AGs
- moderne Fachkabinette
- unkomplizierter Wechsel zwischen den beiden Schularten

**Mittelschule und
Allgemeinbildendes Gymnasium**
Zamenhofstraße 61–63, 01257 Dresden
Tel.: (0351) 20 73 63-30/898 55 30

AUSBILDUNG MIT JOBGARANTIE

Profitieren auch Sie von unserem guten Ruf! Wir bieten Ihnen eine Berufsausbildung auf höchstem Niveau – mit Jobgarantie. Zusammen mit unseren Praxispartnern sichern wir Ihnen eine qualifizierte dreijährige Ausbildung in Theorie und Praxis zu.

Unsere Berufsausbildungen mit Zukunft:

- Assistent/-in für Hotelmanagement/Bachelor of Arts
- Hotelfachfrau/-mann • Restaurantfachfrau/-mann
- Köchin/Koch • Fachkraft im Gastgewerbe

Vereinbaren Sie unter der Telefonnummer (0351) 898 55 30 ein unverbindliches Informationsgespräch, oder senden Sie Ihre Bewerbung an:



**HOGA Schloss Albrechtsberg
Hotel- und Gaststättenschule
Dresden gSchulgmbH**
Bautzner Str. 130, 01099 Dresden

Ihr familienfreundlicher Vermieter in Dresden



BOETZELEN

Haus- & Vermögensverwaltungs GmbH
World Trade Center Dresden
Freiberger Straße 37
01067 Dresden

Tel. 03 51 - 46 45-30

Fax 03 51 - 46 45-320

www.wohnungsgalerie.de



spielaxie



Altmarkt-Galerie

Webergasse 1 · 01067 Dresden
Tel. 0351 / 48 50 765

Sachsenforum

Merianplatz 3 · 01169 Dresden
Tel. 0351 / 42 48 233



www.spielaxie.de



Ihr freundliches
Spielwarengeschäft!